

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BIDANG  
ADMINISTRASI UMUM DAN KEUANGAN PADA  
AKADEMI KEPERAWATAN SINTANG**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi  
Bidang Mipat Administrasi Publik**

**Disusun Oleh :**

**A K H M A D**

**NIM. 015881642**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2013**

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di Bidang Administrasi Umum Dan Keuangan Pada Akademi Keperawatan Sintang adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Sintang, 13 April 2013

Yang Menyatakan,

  
METERAI  
TEMPEL  
094AAABF37D3363  
6000  
Akahmad

NIM. 015881642

## ABSTRAKSI

Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan  
Produktivitas Kerja Pegawai Di Bidang Administrasi Umum Dan  
Keuangan Pada Akademi Keperawatan Sintang

Akhmad

Universitas Terbuka

Kata kunci : motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja pegawai

Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, penilaian prestasi kerja yang adil, sistem imbalan yang rasional dan objektif dan berbagai faktor lainnya. Motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan bagian dari berbagai faktor tersebut. Dilihat dari sudut pemeliharaan hubungan dengan para pegawai, motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja merupakan bagian penting, karena dengan motivasi kerja dan disiplin kerja ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Sesuai dengan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan motivasi kerja dan disiplin kerja serta untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang.

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data ordinal dengan menitik beratkan pada pengujian hipotesis, data yang teukur dan menghasilkan kebenaran hipotesis. Sedangkan metode pengolahan data yaitu menggunakan data kuantitatif dengan analisis *Pearson Product Moment*. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang dengan jumlah keseluruhan pegawai 37 orang sebagai responden. Data yang diperlukan dalam penelitian ini yakni data primer dan data skunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner, sedangkan data sekunder diambil dari data tentang gambaran umum Akademi Keperawatan Sintang. Analisisnya adalah koefisien korelasi sederhana *Product Moment* dan koefisien korelasi ganda *Product Moment* dan pengujian hipotesis menggunakan Uji F dan Uji t. Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama, sedangkan Uji t untuk mengetahui hubungan secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari hasil penelitian mengenai variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai, dengan hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dan semua variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan secara parsial terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai, terbukti dari nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja  $> t_{tabel}$ , dan  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja  $> t_{tabel}$ .

Sehingga didapat kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi keperawatan Sintang.

UNIVERSITAS TERBUKA



## ABSTRACT

Motivation Relationships Work And Discipline Work With  
Employee Work Productivity in Public Administration and  
Finance In Nursing Academy Sintang

Akhmad

The Open University

Keywords: motivation, work discipline, and employee productivity

Employee productivity is influenced by many factors, such as opportunities for education and additional training, performance appraisal fair, rational system of rewards and objective and various other factors. Work motivation, job satisfaction and work discipline are part of various factors. Seen from the point of maintaining relationships with employees, work motivation, work discipline and productivity of work is an important part, because of the motivation and discipline of work each individual employee is expected to work hard and enthusiastically to achieve high labor productivity.

In accordance with the background of the issues above, this study aims to describe the motivation and discipline of work and to analyze the relationship between motivation and discipline of working with employee productivity in Public Administration and Finance at the College of Nursing Sintang.

Design research is quantitative research. The types of data used in this study is ordinal the data by focusing on hypothesis testing, measured data and generate hypotheses truth. While the data processing method that uses quantitative data with analysis of Pearson Product Moment. The research was conducted on employees in the field of Public Administration and the College of Nursing Keuanagan Sintang with total employees 37 people as respondents. The data required in this study the primary data and secondary data. Primary data were obtained using a questionnaire, while secondary data drawn from data on general gambaran Sintang Nursing Academy. Analisisnya is the simple correlation coefficient Product moment correlation coefficient Product moment and multiple hypothesis testing using the F-test and T-test. F-test is used to determine the relationship of independent variables to the dependent variable simultaneously, while the T-test to determine the partial correlation of each independent variable on the dependent variable.

From the results of research on the independent variables consisting of motivation and discipline work together to have a significant relationship to the dependent variable is employee productivity, with test results  $F_{hitung} > F_{table}$ . And all the independent variables consisting of motivation and discipline work is partially linked to the dependent variable is employee productivity, as evidenced count motivation  $t_{hitung} \text{ variable} > t_{table}$ , and work discipline  $t_{hitung} \text{ variable} > t_{table}$ .

Thus be concluded that the motivation and discipline of work have a significant relationship to employee productivity in Public Administration and Finance at the Academy Sintang nursing.

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : Akhmad  
NIM : 015881642  
Program Studi : Administrasi Publik  
Judul TAPM : Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di Bidang Administrasi Umum Dan Keuangan Pada Akademi Keperawatan Sintang.

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : 13 April 2013  
Waktu : 09.30 – 11.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS/TIDAK LULUS

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji

Nama : Dr. Tita Rosita, M. Pd  
NIP : 19601003 198601 2 001

Penguji Ahli :

Nama : Dr. Roy V. Salomo, M. Soc.  
NIP :

Pembimbing I

Nama : Dr. H. Wijaya Kusuma, MA  
NIP : 19620214 198603 1 001

Pembimbing II

Nama : Dr. H. Agus Santoso, M. Si  
NIP : 19640217 199303 1 001

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER  
(TAPM)**

Judul TAPM : Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di Bidang Administrasi Umum Dan Keuangan Pada Akademi Keperawatan Sintang.

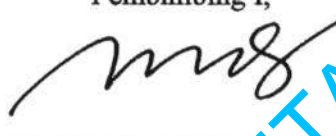
Penyusun TAPM : Akhmad

NIM : 015881642

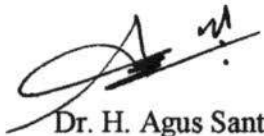
PROGRAM : Administrasi Publik  
STUDI

Menyetujui:

Pembimbing I,


  
Dr. H. Wijaya Kusuma, MA  
NIP. 19620214 198603 1 001

Pembimbing II,


  
Dr. H. Agus Santoso, M. Si  
NIP. 19640217 199303 1 001

Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu / Program  
Magister Administrasi Publik,

  
Florentina Ratih Wulandari, S.IP, M.Si  
NIP. 19710609 199802 2 001

Direktur Program Pascasarjana,

  
Suciaty, M. Sc., Ph. D  
NIP. 19520213 198503 2 001



## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nyalah, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
2. Kepala UPBJJ-UT Pontianak Bapak Ir. Edward Zubir, MM selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
3. Pembimbing I Bapak Dr. H. Wijaya Kusuma, MA dan Pembimbing II Bapak Dr. Agus Santoso, M.Si yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
4. Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Magister Administrasi Publik Ibu Florentina Ratih Wulandari, S.IP.,M.Si selaku Penanggung Jawab Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka;
5. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan materil dan moral;
6. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.



Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan TAPM ini masih belum sempurna baik dari isi maupun tata bahasanya. Oleh karena itu, penulis menerima kritik dan saran yang bersifat konstruktif dan membangun dari semua pihak demi mencapai kesempurnaan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Sintang, April 2013

Penulis

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	i
Lembar Pengesahan.....	iv
Lembar Persetujuan.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar isi.....	viii
Daftar Bagan.....	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Lampiran.....	xiv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A Latar Belakang Masalah.....	1
B Perumusan Masalah.....	8
C Tujuan Penelitian.....	8
D Kegunaan Penelitian.....	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 10
A Kajian Teori.....	10
B Kerangka Berpikir.....	24
C Hipotesis Penelitian.....	27
D Definisi Operasional.....	27
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	 32
A Desain Penelitian.....	32
B Populasi dan Sampel.....	32
C Lokasi Penelitian.....	33
D Instrumen Penelitian.....	33
E Prosedur Pengumpulan Data.....	34
F Metode Analisis Data.....	35
 BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....	 41
A Sambaran Umum Lokasi Penelitian.....	41
B Penyelenggaraan Pendidikan Akademi Keperawatan Sintang.....	43
C Temuan Penelitian.....	51
D Pembahasan.....	91
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	 113
A Simpulan.....	113
B Saran.....	114
 DAFTAR PUSTAKA.....	 116
 LAMPIRAN	

## DAFTAR BAGAN

Bagan		Halaman
4.1	Struktur Organisasi Akademi Keperawatan Sintang...	44

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1	Kerangka Konsep Penelitian. ....	26
2.2	Bentuk Korelasi Antar Variabel. ....	30
4.2	Hubungan Variabel Bebas Dengan Variabel Terikat..	103

UNIVERSITAS TERBUKA



## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian. ....	29
3.1	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi .....	39
4.1	Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan. ....	49
4.2	Jumlah Pegawai Menurut Kepangkatan/Golongan Ruang di Akademi Keperawatan Sintang. ....	50
4.3	Jumlah Pegawai Menurut Jenis Kelamin dan Kelompok Umur (usia). ....	52
4.4	Komposisi Responden Menurut Tingkat Pendidikan di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan. ....	53
4.5	Pendapat Responden Tentang Kemampuan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu. ....	55
4.6	Pendapat Responden Tentang Ketepatan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). ....	56
4.7	Pendapat Responden Tentang Hubungan Kerja Dengan Sesama Rekan Kerja Berjalan Dengan baik.....	57
4.8	Pendapat Responden Tentang Pimpinan Memberikan Perhatian Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja.....	58
4.9	Pendapat Responden Tentang Apakah Pimpinan Selalu Berupaya Untuk Mendiskusikan Masalah Dalam Pekerjaan.....	59
4.10	Pendapat Responden Tentang Apakah Pimpinan Selalu Mengajak Berkomunikasi Dalam menyelesaikan Tugas Atau Pekerjaan.....	60
4.11	Pendapat Responden Tentang Apakah Tugas Dan Tanggung jawab Yang Diberikan Pimpinan Sesuai Dengan Pendidikan Dan Kemampuan.....	61

4.12	Pendapat Responden Tentang Apakah Pegawai Dalam Bekerja Menikmati Kerjasama Tim Dari pada Sendirian....	62
4.13	Pendapat Responden Tentang Apakah Selama Bekerja Pernah Mengikuti Pendidikan Lanjutan.....	64
4.14	Pendapat Responden Tentang Apakah Selama Bekerja Pernah Mengikuti Pelatihan Jabatan.....	65
4.15	Pendapat Responden Tentang Seberapa Jauh Pegawai Melakukan Pelanggaran Kantor .....	68
4.16	Pendapat Responden Tentang Pimpinan Pernah Menegur Pegawai Karena Melanggar Peraturan Kantor.....	69
4.17	Pendapat Responden Tentang Apakah Pernah Pimpinan Memberi Sanksi Terhadap Pegawai Yang Melanggar Peraturan Kantor.....	70
4.18	Pendapat Responden Tentang Se jauh Mana Pegawai Masuk Kantor Tepat Waktu.....	71
4.19	Pendapat Responden Tentang Se jauh Mana Pegawai Tidak Ijin Keluar Kantor Pada Saat Jam Kerja.....	72
4.20	Pendapat Responden Tentang Se jauh Mana Pegawai Dalam Memulai Pekerjaan tidak Sesuai Jadwal Yang Telah Ditetapkan Kantor.....	73
4.21	Pendapat Responden Tentang Se jauh Mana Pegawai Pulang Kantor Sebelum Waktunya.....	74
4.22	Pendapat Responden Tentang Apakah Pegawai Benar Dalam Menyelesaikan Tugas Kantor Sesuai Dengan Standar Opsional Prosedur (SOP).....	75
4.23	Pendapat Responden Tentang Se jauh Mana Pegawai dalam Meneyelesaikan Tugas Membutuhkan Pertolongan, Rakan Sekerja Siap Memberikan Bantuan.....	76
4.24	Pendapat Responden Tentang Berapa Jam Pegawai Bekerja Di Kantor Setiap Hari.....	77
4.25	Pendapat Responden Tentang Apakah Pegawai Dapat Meneyelesaikan Setiap Pekerjaan Tepat Waktu.....	80

4.26	Pendapat Responden Tentang Apakah Pegawai Setiap Hari Kerja Ada Target, Pekerjaan Yang Harus Diselesaikan.....	81
4.27	Pendapat Responden Tentang Apakah Dalam Sehari Dalam Bekerja Ada Pekerjaan Yang Tidak Dapat Diselesaikan.....	82
4.28	Pendapat Responden Tentang Apakah Rekan Rekan Kerja Merasa Puas Dengan Pekerjaan Yang Telah Diselesaikan.	83
4.29	Pendapat Responden Tentang Apakah Pimpinan Meras Puas Dengan Pekerjaan Yang Telah Diselesaikan.....	84
4.30	Pendapat Responden Tentang Apakah Mahasiswa Pernah Mengeluhkan Kinerja Yang Dilakukan Selama ini .....	85
4.31	Pendapat Responden Tentang Apakah Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Mendapatkan Kesempatan Ikut Berpartisipasi Dalam Menentukan Tujuan Yang Akan Dicapai.....	86
4.32	Pendapat Responden Tentang Apakah Pegawai Dalam Bekerja Selalu Merasa Nyaman Terhadap Pengawasan Yang Dilakukan Pimpinan.....	87
4.33	Pendapat Responden Tentang Apakah Semua Pekerjaan Yang Dikerjakan Dilakukan dengan Efesiensi Biaya.....	88
4.34	Pendapat Responden Tentang Apakah Pimpinan Pernah Memberikan Evaluasi Terhadap Hasil Kerja.....	89
4.35	Interprestasi Terhadap Koefesien Korelasi .....	108

## DAFTAR LAMPIRAN

## Lampiran

1. Rekapitulasi Nilai Skor Responden Tentang Motivasi Kerja Instrinsik ( $X_1$ ).
2. Rekapitulasi Nilai Skor Responden Tentang Disiplin Kerja ( $X_2$ ).
3. Rekapitulasi Nilai Skor Responden Tentang Produktivitas Kerja ( $Y$ ).
4. Perhitungan Koefisien Korelasi *Product Moment* Motivasi Kerja Instrinsik Dengan Produktivitas Kerja.
5. Perhitungan Koefisien Korelasi *Product Moment* Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja.
6. Perhitungan Nilai Motivasi Kerja Dengan disiplin Kerja.
7. Jumlah Skor Untuk Variabel Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja.



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era globalisasi dunia kerja sangat membutuhkan orang yang dapat berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi. Adanya persaingan di berbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam sebuah organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Seringkali efisiensi pelaksanaan organisasi tergantung pada pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia, itulah sebabnya setiap pimpinan harus mampu bekerja secara efektif dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi kemudian dikenal dengan manajemen personalia dan kemudian berkembang menjadi manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Proses tersebut mencakup kegiatan-kegiatan perencanaan dan pengadaan tenaga kerja, seleksi dan penempatan pegawai, pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, integrasi pegawai ke dalam organisasi dan pemeliharannya termasuk pemberian imbalan, penilaian terhadap hasil kerja, juga pengembangan karir serta

pemberhentian pegawai. Manusia akan mau dan mampu untuk bekerja dengan baik bilamana ia ditempatkan pada posisi dengan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, serta bilamana ia bisa memenuhi kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan itu. Ini berarti bahwa pimpinan dalam organisasi harus bisa menempatkan orang pada jabatan-jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, dengan tidak lupa mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhannya.

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai produktivitas kerja yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2010:128) berpendapat bahwa "Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang dan jasa." Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja, maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktivitas merupakan keinginan dari setiap pegawai di suatu organisasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para pegawai dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai tidak hanya secara formalitas bekerja di kantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para pegawai akan lebih senang dalam bekerja

apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja pegawai. Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai terdapat banyak faktor antara lain adalah adanya motivasi kerja dan disiplin kerja. Kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai tersebut diharapkan mampu memberikan jalan bagi pegawai guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Dilihat dari sudut pemeliharaan hubungan dengan para pegawai, motivasi kerja dan produktivitas kerja merupakan bagian penting, karena Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu dari segi psikologi kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya seseorang bekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya, dengan kata lain bahwa setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga akan dapat menciptakan produktivitas kerja pegawai.

Menurut pendapat Hasibuan (2007:141) bahwa "Motivasi adalah dorongan atau menggerakkan serta mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan." Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Sehingga dengan seringnya para pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaannya



dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya produktivitas kerja. Dari organisasi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin, efisien dan efektif.

Hasibuan (2007:193) berpendapat bahwa:

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dengan berbagai aturan atau norma yang ditetapkan oleh suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut.”

Aturan atau norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan atau tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Menurut Sinungan (2005:145) bahwa “Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Dari pengertian di atas kita dapat menyimpulkan bahwa disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.



2. Adanya perilaku yang dikendalikan.
3. Adanya ketaatan (*obedience*).

Dari ciri-ciri pola tingkah laku pribadi disiplin, jelaslah bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan, baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain. Disiplin bukanlah tujuan, melainkan sarana yang ikut memainkan peran dalam pencapaian tujuan. Pegawai yang sukses adalah pegawai yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara pegawai sukses dengan pribadi disiplin. Mengingat erat hubungannya disiplin dengan produktivitas, maka disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif. Produktivitas kerja merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja pegawai itu sendiri dan terhadap potensi pegawai dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi.

Dari berbagai pengertian disiplin dan produktivitas dapat disimpulkan bahwa disiplin mendorong produktivitas kerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Proses menuju kearah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), yakni proses transformasi potensi manusia menjadi kekuatan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) hanya dapat dicapai melalui proses terpadu dari pendidikan, latihan dan pengembangan.

Akademi Keperawatan Sintang yang merupakan suatu organisasi dan salah satu institusi Pendidikan Tinggi di bidang kesehatan khususnya keperawatan dalam meningkatkan tingkat produktivitas diperlukan pegawai yang mempunyai semangat kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi serta mencintai

pekerjaannya. Dimana pegawai sebagai manusia yang utuh yang mendorong mereka bekerja di dalam setiap diri pegawai, kesetiaan, kesusahan, kegembiraan, kecakapan, keenakan bekerja yang ingin dicapai melalui proses kerja di institusi. Di institusi, inilah aktivitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan.

Akademi Keperawatan Sintang, saat ini mempunyai pegawai sebanyak 66 orang, pada umumnya wanita dan pria seimbang. Adapun untuk tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Dan Jumlah Pegawai Akademi Keperawatan Sintang Tahun 2008 - 2012

No.	Tahun	Tingkat Pendidikan							Jumlah
		SD	SLTP	SLTA	D-3	D-4	S-1	S-2	
1.	2008	1	-	17	17	-	23	3	61
2.	2009	1	-	20	12	1	25	3	62
3.	2010	1	-	20	11	1	25	4	62
4.	2011	3	2	23	10	1	19	8	66
5.	2012	2	2	24	8	1	20	9	66
<b>Jumlah</b>		8	4	104	58	4	112	27	317

Sumber : Profil Akademi Keperawatan Sintang 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai berpendidikan SLTA dan Strata-1, hal ini belum sesuai yang diharapkan karena institusi ini adalah institusi pendidikan tinggi diperlukan tingkat pendidikan pegawai yang memenuhi standar. Seharusnya tingkat pendidikan pegawai yang ada ditindaklanjuti dengan pendidikan, pelatihan dan pengembangan, apabila tidak

diikuti dengan pendidikan, pelatihan dan pengembangan sudah barang tentu dalam pelaksanaan pekerjaan kurang berjalan secara efisien dan efektif. Dengan tidak efisien dan efektifnya pelaksanaan pekerjaan maka diduga tingkat produktivitas kerja pegawai Akademi Keperawatan Sintang rendah hal ini dimungkinkan motivasi kerja dan disiplin kerja tidak sesuai yang diharapkan pegawai, terbukti masih cukup banyak terjadi apa yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang disiplin dan kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai dari tahun ke tahun, khususnya tiga tahun terakhir. Semua ini disebabkan karena kurangnya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai dalam bekerja, sehingga diperlukan adanya penanganan khususnya dari pihak pimpinan dalam mengatasi masalah sumber daya manusianya.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang sumber daya manusia pada Akademi Keperawatan Sintang dengan judul ***"Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di Bidang Administrasi Umum Dan Keuangan Pada Akademi Keperawatan Sintang."***



## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di dalam latar belakang di atas, maka dalam rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mendiskripsikan motivasi kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang;
2. Mendiskripsikan disiplin kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang;
3. Menganalisis hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang;

## **D. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan secara teoritis
  - a. Melalui pelaksanaan penelitian ini, bagi peneliti dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat selama kuliah dan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teori-teori khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja serta produktivitas kerja pegawai.



- b. Dari segi ilmiah penelitian ini dapat digunakan bagi Akademi Keperawatan Sintang untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja pegawai.

2. Kegunaan secara praktis

- a. Diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran segar dan aktual, serta dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan evaluasi kepada para pengambil keputusan di Akademi Keperawatan Sintang dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- b. Diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2010:128) berpendapat bahwa “Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang dan jasa.” Sedangkan Sinungan (2009:12) berpendapat bahwa “Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya.” Produktivitas dapat diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa, dalam berbagai referensi terdapat banyak sekali pengertian produktivitas, yang dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok, yaitu:

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah *ratio* daripada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*);
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini;
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yaitu investasi, termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang menimbulkan tantangan, kreatifitas dan minat;
- b. Partisipasi pada keputusan yang mempengaruhi pekerjaan;
- c. Kompensasi yang berkaitan dengan penampilan kerja;
- d. Penyederhanaan jalur komunikasi;
- e. Pengawas yang berkompeten;
- f. Pengakuan terhadap pencapaian;
- g. Kesempatan pengembangan diri;
- h. Kesempatan dan penguasaan unit kerja;
- i. Gaya organisasi yang fleksibel.

Sedangkan Pengukuran produktivitas kerja terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. *Pertama*, dengan pemberitahuan awal, instalasi dan pelaksanaan suatu sistem pengukuran, akan meninggikan kesadaran pegawai dan minatnya pada tingkat dan rangkaian produktifitas. *Kedua*, diskusi tentang gambaran-gambaran yang berasal dari metode-metode yang relatif kasar ataupun dari data yang kurang memenuhi syarat sekalipun, ternyata memberi dasar bagi penganalisisan proses yang konstruktif atas produktif. Manfaat lain adalah untuk menentukan target atau tujuan yang hendak dicapai dalam memberikan informasi mengenai tenaga kerja sebagai pelaksana produksi dan efektivitas sarana serta peralatan produksi.

Menurut Sinungan (2009:25) menyatakan bahwa “Untuk mengukur suatu produktivitas dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni

jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja.” Produktivitas kerja sebagai suatu konsep menunjukkan adanya keterkaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu. Adapun ukuran produktivitas tenaga kerja ada berbagai macam tergantung dari bagaimana definisi masukan tenaga kerjanya. Perhitungan dapat berupa keluaran perorangan, perjam kerja, perhari, perminggu atau pertahun. Dengan adanya pengukuran produktivitas dapat diketahui pegawai yang produktivitasnya menurun atau meningkat, sehingga pimpinan dapat menentukan kebijaksanaan yang tepat bagi pegawainya. Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat diatas, bahwa produktivitas kerja dapat dinilai dari apa yang telah seseorang lakukan dalam mencapai hasil yang sudah ditargetkan.

## 2. Motivasi Kerja

Pada dasarnya seorang pemimpin tidak bekerja sendirian saja, namun ia selalu membutuhkan bawahannya untuk membantunya. Pimpinan bukan saja mengharapkan seorang pegawainya dalam melaksanakan tugasnya mampu cakap dan trampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kerja yang optimal. Agar seorang pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik maka seorang pimpinan harus mengetahui hal-hal yang dapat memotivasi pegawainya, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Disamping pegawainya yang memiliki kemampuan ketrampilan dan kepribadian yang baik, maka pimpinan juga mengharapkan pegawainya



merasa tergerak dan antusias melakukan pekerjaan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Dalam kaitan dengan manajemen sumber daya manusia bahwa kekuatan yang mendorong seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan disebut motivasi. Hasibuan (2007:141) menyatakan bahwa "Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan." Berkaitan dengan hal ini Munandar (2008:323) mendefinisikan bahwa "Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaian tujuan tertentu." Selanjutnya Bernard Berelson dan Gary A. Stainer dalam Sinungan (2009:134) berpendapat bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Adapun menurut Hasibuan (2007:152-163) bahwa teori motivasi diklasifikasikan ke dalam tiga katagori, yaitu:

- a. Teori Kepuasan (*Content Theory*) yang memusatkan pada apa-nya motivasi, alasannya teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Adapun fokus dari teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya.

Dalam teori ini mencoba menjawab pertanyaan apa yang mendorong semangat kerja seseorang dan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang.

- b. Teori Proses (*Process Theory*) yang memusatkan pada *bagaimana*-nya motivasi, teori ini pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer. Apabila diperhatikan teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jadi jika bekerja baik saat ini, hasilnya akan diperoleh baik untuk hari esok. Jadi hasil yang akan dicapai terjamin pada bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang.
- c. Teori pengukuhan (*Reinforcement Theory*) yang menitik beratkan pada cara dimana perilaku dipelajari, atas dasar hubungan sebab akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Sifat keuntungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu. Teori ini terdiri dari dua jenis, yaitu : Pengukuhan positif (*positive reinforcement*) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuhan positif diterapkan secara bersyarat dan pengukuhan negatif (*negative reinforcement*) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuhan negatif diterapkan secara bersyarat.

Menurut Hasibuan (2007:149) bahwa terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung, kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Metode langsung (*Direct Motivation*), merupakan motivasi (materiil atau non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti dengan memberikan pujian, penghargaan, tunjangan, hari raya, bonus dan piagam/bintang jasa.
- b. Metode tidak langsung (*Indirect Motivation*), merupakan motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugasnya sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, memberikan ruangan kerja yang terang dan nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang serasi, serta penempatan yang tepat. Metode motivasi ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja pegawai sehingga produktif.

Menurut pendapat Hasilwan (2007:146-147) bahwa asas-asas motivasi ini diklasifikasikan ke dalam lima katagori, yaitu:

- a. Asas mengikutsertakan, maksudnya mengajak bawahan untuk ikut serta dalam berpartisipasi dan memberikan kesempatan untuk mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan asas ini bawahan merasa ikut bertanggungjawab atas tercapainya tujuan institusi sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.
- b. Asas komunikasi, maksudnyanya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dalam kendala yang dihadapi. Dengan asas ini motivasi bawahan akan meningkat, sebab semakin banyak seseorang mengetahui sesuatu soal, semakin besar pula



minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut. Jika seorang pemimpin secara berikhtiar untuk senantiasa memberikan informasi kepada bawahannya, dengan cara ini bawahan akan merasa dihargai dan akan lebih giat belajar.

- c. Asas pengakuan, maksudnya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja atau jasa-jasa yang diberikannya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika merasa terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.
- d. Asas wewenang yang didelegasikan, maksudnya mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan pegawai untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan/manajer. Dalam pendelegasian ini manajer harus meyakinkan bawahan bahwa pegawai mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik.
- e. Asas perhatian timbal balik, adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan organisasi disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan. Dari berbagai asas, dapat disimpulkan bahwa asas motivasi yang diterapkan harus dapat meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan kepuasan kepada pegawai. Produktivitas adalah perbandingan hasil (*output*) dengan masukan (*input*), dan produksi yang dihasilkan harus mempunyai nilai tambah.



Sedangkan Frederick Herzberg (1950) dalam Hasibuan (2007:157) menyatakan bahwa teori motivasi dua faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory*, disebut juga teori motivasi kesehatan (*factor Higinis*), yaitu:

- a. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factors*. *maintenance factors* (faktor pemeliharaan) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, *supervise* yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan macam-macam tunjangan. Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfiers*-faktor *Higinis*) dan tingkat absensi serta *turnover* pegawai meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.
- b. Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi *intrinsic*, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini dinamakan *satisfiers* atau motivators yang meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), tanggung jawab

(*responsibility*), kemajuan (*adveancement*), dan pengembangan potensi individu (*the possibility of growth*).

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa untuk menumbuhkan motivasi kerja, dari sudut pandangan pegawai, kerja berarti pengorbanan, baik itu pengorbanan waktu senggang dan kenikmatan hidup lainnya, sementara itu upah/gaji merupakan ganti rugi dari seluruh pengorbanan itu. Pada dasarnya kerja mempunyai tiga fungsi, yaitu memberikan kesempatan kepada orang mengembangkan bakatnya, agar orang bias mengatasi rasa egoisnya dengan jalan bergabung bersama orang lain untuk melaksanakan tugas bersama, dan menghasilkan barang dan jasa yang perlu untuk kehidupan yang layak. Dengan menumbuhkan motivasi seperti itu maka sikap pegawai yang beranggapan bahwa kerja adalah suatu pengorbanan dapat dihindarkan dan nantinya akan dihasilkan pegawai yang betul-betul produktif. Usaha-usaha diatas harus terus dilakukan secara teratur dan berkesinambungan untuk mendapatkan hasil seperti yang diharapkan. Langkah ini perlu direalisasikan apabila tujuan-tujuan yang diharapkan untuk membentuk sikap mental dan etos kerja produktif sebagai faktor dominan.

### 3. Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin (*terminologis*) berasal dari bahasa latin "*discipline*" yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata *discipulus* yaitu seorang belajar). Disiplin dapat diartikan sebagai latihan mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efesiensi,

kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap ketentan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*controlled behaviour*).

Disiplin dapat didefinisikan menurut para ahli diantaranya adalah:

Handoko (2001:208-211) menyatakan bahwa tipe-tipe kegiatan pendisiplinan terdiri atas 3 (tiga) tipe yaitu:

- a. Disiplin *preventif* yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok dari kegiatan ini adalah untuk mendorong disiplin diri dari diantara para pegawai. Dengan cara ini para pegawai menjaga diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa pimpinan.
- b. Disiplin *korektif* adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pegawai terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan *korektif* sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.
- c. Disiplin *progresif* yaitu tindakan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Contoh dari tindakan disiplin *progresif* antara lain:

- 1) Teguran secara lisan oleh atasan.
- 2) Teguran tertulis, dengan catatan dalam file atasan.



- 3) Skorsing dari pekerjaan selama satu sampai tiga hari.
- 4) Skorsing dari pekerjaan selama satu minggu atau lebih lama.
- 5) Diturunkan pangkatnya (*demosi*)
- 6) Dipecat.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2007:193) bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, dan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak. Selanjutnya Sinungan (2009:145) berpendapat bahwa "Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Dari pengertian di atas kita



dapat menyimpulkan bahwa disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- b. Adanya perilaku yang dikendalikan.
- c. Adanya ketaatan (*obedience*).

Dan dari ciri-ciri pola tingkah laku pribadi disiplin, jelaslah bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan, baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain. Disiplin bukanlah tujuan, melainkan sarana yang ikut memainkan peran dalam pencapaian tujuan. Pegawai yang sukses adalah pegawai yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara pegawai sukses dengan pribadi disiplin. Mengingat erat hubungannya disiplin dengan produktivitas maka disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif. Produktivitas kerja merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja pegawai itu sendiri dan terhadap taraf potensi pegawai dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi.

#### 4. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Motivasi kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena

bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta pegawai senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat pegawai senang mengerjakannya. Pegawai pun akan merasa dihargai atau diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu benar-benar berharga bagi pegawai yang termotivasi, sehingga pegawai tersebut akan bekerja keras dan produktif. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang ditetapkan. Produktivitas kerja pegawai akan dengan sendirinya dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

##### 5. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kelangsungan kerja pegawai di suatu organisasi. Sering terjadinya kemangkiran yang berlebihan pada pegawai yang merupakan dampak kurang taatnya pada asas pedoman normatif atau kurang pengertian kesadaran diri pegawai. Dengan sering terjadinya tingkat kemangkiran maka akan berpengaruh dengan produktivitas kerja pegawai di suatu organisasi sehingga pimpinan perlu memberikan program pendidikan dan pelatihan serta pengarahan pegawai dengan maksud memberitahukan pegawai yang kurang taat terhadap pedoman normatif tentang dampak dibalik tindakan tersebut. Disiplin kerja tidak semata-mata patuh terhadap sesuatu aturan yang tertulis, seperti

penggunaan seragam kerja, datang pulang sesuai jam kerja, tetapi patuh dan taat terhadap aturan yang tidak tertulis, tetapi melibatkan komitmen baik dengan diri sendiri maupun dengan organisasi.

Jika dikaitkan dengan organisasi maka disiplin kerja pada dasarnya merupakan upaya untuk menyesuaikan diri dengan aturan organisasi sehingga tercapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pengertian disiplin kerja yaitu suatu sikap dan tingkah lakunya yang berniat untuk mematuhi segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Dari pola tingkah laku pribadi disiplin, maka jelaslah bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan, baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain. Disiplin bukanlah tujuan, melainkan sarana yang ikut memainkan peranan dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang sukses adalah pegawai yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Dengan eratnya hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja, maka disiplin kerja yang tinggi dari para pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja.

#### 6. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain dan terdapat kemiripan dengan penelitian ini adalah :

- a. Anisa Novitasari (2008) Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang dalam penelitian yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan produktivitas kerja



pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan. Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi (konkordasi kendall). Hasil dari penelitian adalah adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Perbedaan dengan penelitian ini adalah lokasi penelitian, metode penelitian, dan kuisioner yang digunakan, serta aspek evaluasi yang dilakukan.

- b. Sesilia Dewi Klara Novianti (2010) Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjung Pura Pontianak dalam penelitiannya mengenai Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Parindu Kabupaten Sanggau. Penelitian yang dilakukan dengan metode analisis *Pearson Product moment* yang dilanjutkan dengan korelasi ganda. Hasil dari penelitiannya yaitu ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Perbedaan dengan penelitian ini adalah lokasi penelitian, metode penelitian, dan kuisioner yang digunakan, serta aspek evaluasi yang dilakukan (hasil penelitiannya tidak dipublikasikan).

## **B. Kerangka Berfikir**

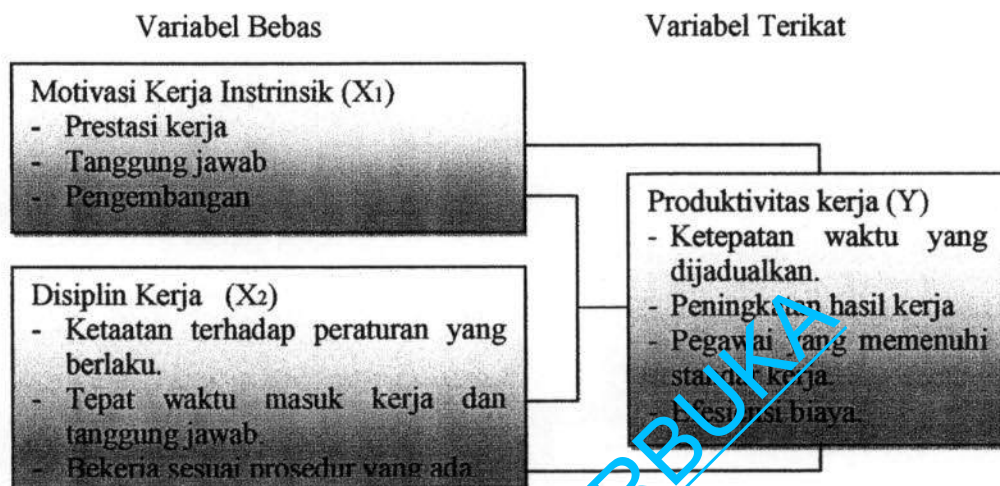
Menurut Hasibuan (2007:157-158) bahwa Teori F. Herzberg dalam teori motivasi dua faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory*. Kepuasan pekerja menurut Herzberg selalu dihubungkan dengan situasi dan jenis pekerjaan



(*job content*), dan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek disekitar yang berhubungan dengan pekerjaan (*job content*). Kepuasan-kepuasan dalam bekerja menurut Herzberg dinamakan *Motivator*. Adapun ketidakpuasan disebut juga teori motivasi kesehatan (*factor Higinis*). Faktor ini mencegah ketidakpuasan tetapi bukan penyebab terjadinya kepuasan, dan tidak memotivasi para pegawai dalam bekerja. Faktor yang dapat memotivasi pegawai dalam bekerja adalah motivator. Yang termasuk dalam faktor *hygienis*, yaitu upah dan gaji, honorarium. Sedangkan faktor *motivator*, yaitu serangkaian faktor yang dinamakan *satisfiers* atau *motivators* yang meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*adveancement*), dan pengembangan potensi individu (*the possibility of growth*). dan disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman orang lain. Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang pegawai dapat dilihat dari kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk selalu datang dan pulang tepat waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dibandingkan dengan tenaga kerja yang dilibatkan untuk mendapatkan suatu hasil (*Output*). Dalam hal ini penulis menggunakan indikator produktivitas, yaitu adanya peningkatan hasil kerja, pegawai yang memenuhi standar kerja, ketepatan waktu yang dijadualkan dan efesiensi biaya. Sehubungan dengan uraian dan konsep teori-teori tersebut diatas dapat kami simpulkan bahwa motivasi kerja, serta disiplin kerja merupakan suatu aspek penting yang harus diperhatikan di

dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang, sebagai gambaran dari kerangka konsep penelitian dapat diilustrasikan sebagai berikut:



Sumber : Herzberg dalam Hasibuan (2007:157-158)

Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

Dari gambar model penelitian maka dapat diidentifikasi variabel-variabel penelitian sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*) pertama yang dilambangkan dengan ( $X_1$ ), variabel ini yang mempengaruhi variabel terikat.
2. Variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*) kedua yang dilambangkan dengan ( $X_2$ ), variabel ini yang mempengaruhi variabel terikat.
3. Variabel Produktivitas kerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*) yang dilambangkan dengan Y, variabel ini yang terpengaruh oleh variabel bebas (*independent variable*) yang ada.

### C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian (*research hypothesis*) sebagai jawaban permasalahan pokok penelitian. Agar hipotesis ini dapat diterima kebenarannya maka harus diadakan pembuktian yang dapat melalui penelitian ini. Menurut Arikunto (2009:55) bahwa "Hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian." Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang.
2. Ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang.
3. Ada hubungan yang signifikan secara bersama-sama motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang.

### D. Definisi Operasional

Guna memudahkan dalam proses pengukuran variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka konsep yang telah dirumuskan dioperasionalkan dalam bentuk indikator-indikator yang bersekala ordinal. Dari ketiga variabel tersebut 2

variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas masing-masing adalah motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan indikatornya yaitu prestrasi kerja, tanggung jawab, dan pengembangan dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan indikatornya yaitu ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, tepat waktu masuk kerja dan tanggung jawab, dan bekerja sesuai prosedur yang ada, sedangkan produktivitas kerja sebagai variabel terikat ( $Y$ ) dengan indikatornya ketepatan waktu yang dijadualkan, peningkatan hasil kerja, pegawai yang memenuhi standar kerja serta efesiensi biaya. Dan dari ketiga variabel di atas dapat dirumuskan definisi operasional dari masing-masing variabel dan indikator penelitian ini adalah sebagai berikut:

UNIVERSITAS TERBUKA



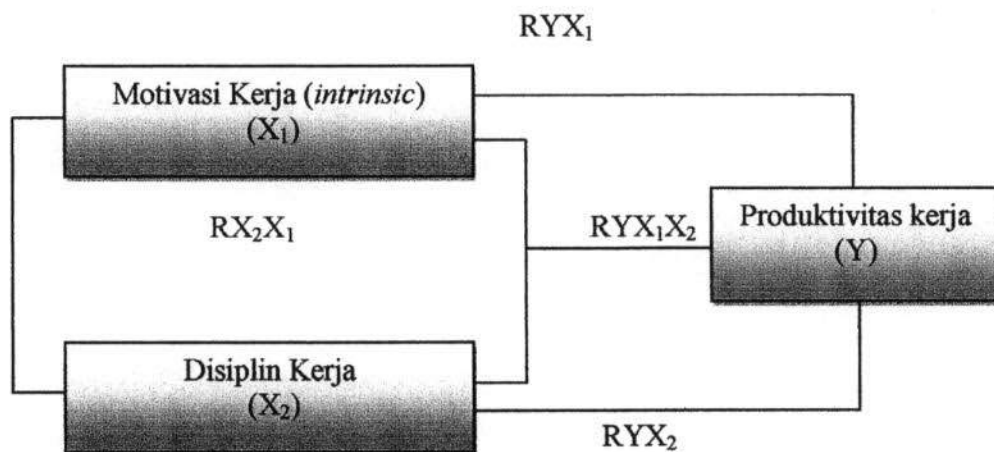
Tabel 2.1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran
<b>Motivasi kerja Instrinsik (<math>X_1</math>)</b>			
Prestasi kerja	Hasil kerja yang dicapai seorang pegawai menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan.	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional prosedur (SOP). Sikap kerjasama Penghargaan terhadap prestasi kerja. Kemampuan dalam memecahkan masalah.	Interval
Tanggung jawab	Kewajiban pegawai yang harus dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta kewenangannya.	Kemampuan dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan. Kesesuaian pendidikan dengan tugas dan tanggungjawabnya. Kerjasama tim.	Interval
Pengembangan	Peningkatan pendidikan dan pelatihan jabatan.	Kesempatan untuk mengikuti pendidikan <i>lanjutan</i> . Kesempatan untuk mengikuti pelatihan jabatan.	Interval
<b>Disiplin Kerja (<math>X_2</math>)</b>			
Ketaatan terhadap peraturan yang berlaku	Kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam menaati semua peraturan, dan norma-norma social yang berlaku.	Mentaati jam kerja. Mentaati peraturan yang berlaku. Sanksi terhadap pelanggaran peraturan yang berlaku.	Interval
Tepat waktu masuk kerja dan tanggung jawab	Secara suka rela pegawai menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab.	Masuk kantor tepat waktu. Bekerja sesuai dengan jadwal kerja. Ketaatan terhadap jadwal kerja. Ketaatan terhadap semua peraturan yang berlaku.	Interval
Bekerja sesuai prosedur yang ada	Dalam menempatkan pegawai sesuai dengan analisis jabatan dan standar operasional prosedur (SOP).	Bekerja sesuai dengan Standar operasional prosedur (SOP). Kerjasama tim. Jam kerja dalam satu hari kerja.	Interval
<b>Produktivitas Kerja (<math>Y</math>)</b>			
Ketepatan waktu yang dijadualkan	Pegawai harus selalu datang dan pulang tepat pada waktunya.	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan setiap hari kerja.	Interval
Peningkatan hasil kerja	Mendorong pegawai bergairah kerja, semangat kerja serta mendorong untuk bekerja efektif dan efisien.	Target penyelesaian pekerjaan dalam sehari bekerja. Kepuasan rekan kerja terhadap hasil kerja. Kepuasan pimpinan terhadap hasil kerja. Kepuasan masyarakat/mahasiswa terhadap hasil kerja. Pengawasan kerja.	Interval
Pegawai yang memenuhi standar kerja.	Pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai disesuaikan dengan kemampuan pegawai.	Kesempatan pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai.	Interval
Efisiensi biaya	Dalam pembiayaan kegiatan berbasis kinerja dan akuntabel.	Semua pekerjaan dilakukan dengan efisiensi biaya Evaluasi terhadap hasil kerja.	Interval

Keterangan :

Definisi operasional variabel penelitian ini terdiri dari 30 item pertanyaan.

Bentuk korelasi antara variabel tersebut dapat dilihat gambar dibawah ini:



Sumber : Sugiyono (2012:232)

Gambar 2.2 Bentuk Korelasi Antar Variabel

Dimana :

$X_1$  : Motivasi kerja

$X_2$  : Disiplin kerja

$Y$  : Produktivitas kerja

$RYX_1$  : Korelasi antara  $X_1$  dan  $Y$

$RYX_2$  : Korelasi antara  $X_2$  dan  $Y$

$RYX_1X_2$  : Korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama terhadap  $Y$

Adapun operasional konsep yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

#### 1. Kelembagaan

Pembuatan struktur organisasi (kelembagaan) Akademi Keperawatan Sintang didasarkan pada kewenangan riil yang dimiliki. Adapun indikator kelembagaan tersebut adalah :

a. *Strategic apex.*

Manajer (pimpinan) tingkat puncak yang diberi tanggungjawab keseluruhan organisasi. Dalam organisasi Akademi Keperawatan Sintang dipegang oleh Direktur.

b. *Middle lini.*

Para manajer (pimpinan tingkat menengah) yang menjadi penghubung *operating core* dengan *strategic apex*. Dalam organisasi Akademi Keperawatan Sintang dipegang oleh Pembantu Direktur.

c. *Techno-structure.*

Para tenaga fungsional yang mempunyai tanggungjawab untuk melaksanakan teknis fungsional organisasi. Dalam organisasi Akademi Keperawatan Sintang dipegang oleh kelompok jabatan fungsional dosen.

d. *Support staff.*

Orang-orang yang mengisi unit staf, yang memberi jasa pendukung tidak langsung kepada organisasi. Dalam Akademi Keperawatan Sintang diwadahi oleh Pembantu Direktur Bidang Administrasi Umum dan Keuangan.

e. *Operating core.*

Para pegawai yang melaksanakan pekerjaan dasar yang berhubungan dengan produksi barang dan jasa. Dalam organisasi Akademi Keperawatan Sintang diwadahi oleh Pembantu Direktur.

## BAB III

### METODELOGI PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitiannya adalah survey, sedangkan metodenya yaitu deskriptif dan penelitian ini termasuk penelitian eksplanatif (*Explanatory Research*). Data yang dikumpulkan melalui kuesioner (*questionnaire*). Adapun desain penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan analisa kuantitatif yang menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh selama penelitian. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang.

#### B. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang berjumlah 37 orang.

##### 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian yaitu seluruh pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang yang berjumlah 37 orang,



tidak termasuk Pembantu Direktur Bidang Administrasi Umum dan Keuangan. Mengingat kecilnya jumlah populasi yang diteliti sebagai responden maka seluruhnya dijadikan sampel dalam penelitian atau biasa disebut sebagai sampel jenuh.

### **C. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang Jl. JC. Oevang Oeray Sintang, Kalimantan Barat Telp. 0565-22995. Penelitian ini dimulai dari bulan Mei dan berakhir pada bulan Juni 2012.

### **D. Instrumen Penelitian**

Data yang ingin dijangkau dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari responden dengan menggunakan instrumen kuesioner (*questionnaire*), yaitu data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja yang meliputi prestasi kerja, tanggung jawab, dan pengembangan dan disiplin kerja yang meliputi ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, tepat waktu masuk kerja dan tanggung jawab, serta bekerja sesuai prosedur yang ada, sedangkan produktivitas kerja variabelnya yaitu ketepatan waktu yang dijadualkan, adanya peningkatan hasil kerja, pegawai yang memenuhi standar kerja, dan efisiensi biaya. Data ini diambil dari data Pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang. Sedangkan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari data tentang gambaran umum Akademi Keperawatan Sintang seperti data tentang

struktur organisasi, sejarah Akademi Keperawatan Sintang, data pegawai dan data dari literatur-literatur yang sifatnya mendukung penelitian ini.

#### **E. Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Metode survey adalah metode penelitian yang menggunakan instrumen kuesioner sebagai instrumen utama untuk pengumpulan data. Untuk melengkapi data yang dijarah melalui kuesioner maka peneliti juga menggunakan data yang diperoleh dari data tentang gambaran umum Akademi Keperawatan Sintang seperti data tentang struktur organisasi, sejarah Akademi Keperawatan Sintang, data pegawai dan data dari literatur-literatur yang sifatnya mendukung penelitian ini. Prosedur pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun pertanyaan secara terperinci dalam suatu pertanyaan dengan memberikan petunjuk-petunjuk. Penggunaan kuesioner didasari beberapa anggapan sebagai berikut :

1. Subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya.
2. Apa yang dinyatakan oleh subyek adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah samaapa yang dimaksud peneliti.

Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner ini diukur dengan menggunakan skala likert. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun butir-butir pertanyaan. Jawaban untuk setiap butir pertanyaan yang

dijadikan pertanyaan dengan menggunakan skala interval dengan empat alternatif jawaban. Tiap alternatif diberi skor dengan penilaian nilai skala sebagai berikut:

1. Jawaban A diberi skor 4
2. Jawaban B diberi skor 3
3. Jawaban C diberi skor 2
4. Jawaban D diberi skor 1

Untuk menentukan kategori jawaban responden diberi masing-masing variabel, maka terlebih dahulu ditentukan skala interval dengan cara sebagai berikut:

$$\text{Maka diperoleh } \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Banyaknya bilangan}} = \frac{4 - 1}{4} = \frac{3}{4} = 0,75$$

Dengan demikian dapat diketahui kategori jawaban responden masing-masing variabel, yaitu:

1. Skor untuk kategori tinggi = 3,28 – 4,00
2. Skor untuk kategori sedang = 2,52 – 3,27
3. Skor untuk kategori rendah = 1,76 – 2,51
4. Skor untuk kategori sangat rendah = 1,00 – 1,75

#### F. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ). Adapun metode statistik yang digunakan adalah metode analisis statistik inferensial dengan analisis koefisien korelasi, yaitu :

### 1. Koefisien Korelasi sederhana *Product moment*

Cara ini digunakan untuk mengetahui adakah hubungan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ ), maka digunakan rumus *Product moment* untuk mencari koefisien antara kedua variabel tersebut (Arikunto, 2009:327). Perhitungannya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi yang dicari

$x$  = simpangan setiap  $x$  dari rerata  $x$  ( $X - \bar{X}$  rerata)

$y$  = simpangan setiap  $y$  dari rerata  $y$  ( $Y - \bar{Y}$  rerata)

$xy$  = perkalian  $x$  dengan  $y$

$x^2$  =  $x$  dikuadratkan

$y^2$  =  $y$  dikuadratkan

Untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Nilai  $r_{xy}$  yang positif menunjukkan hubungan variabel positif, artinya kenaikan nilai variabel yang satu diikuti kenaikan variabel yang lain.
- Nilai  $r_{xy}$  yang negatif menunjukkan kedua variabel negatif, artinya kenaikan nilai variabel yang satu diikuti dengan menurunnya variabel yang lain.
- Nilai  $r_{xy}$  yang sama dengan nilai nol menunjukkan kedua variabel tidak mempunyai hubungan, artinya variabel yang satu tetap meskipun yang lainnya berubah.



## 2. Korelasi Ganda *Product moment*

Korelasi yang terdiri dari dua variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ) serta satu variabel terikat ( $Y$ ). Apabila perumusan masalahnya terdiri dari tiga masalah, maka hubungan antara masing-masing variabel dilakukan dengan cara perhitungan koefisien korelasi ganda *Product moment*. Adapun rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2012:266) adalah sebagai berikut:

$$R_{y x_1 x_2} = \frac{\sqrt{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}}{1 - r^2_{x_1x_2}}$$

Dimana :

$R_{y x_1 x_2}$  = Koefisien korelasi ganda antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel  $Y$

$r_{yx_1}$  = Korelasi *Product moment* antara  $X_1$  dengan  $Y$

$r_{yx_2}$  = Korelasi *Product moment* antara  $X_2$  dengan  $Y$

$r_{x_1 x_2}$  = Korelasi *Product moment* antara  $X_1$  dengan  $X_2$

## 3. Pengujian Signifikasi Koefisien Korelasi *Product moment*

Untuk menguji hipotesis, hubungan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ ), signifikan atau tidak signifikan, Sugiono (2012:257) berpendapat bahwa diperlukan uji signifikasi dengan uji  $t$ , adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$t_h = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{dengan d.b} = n-2$$

Dimana :

$R$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah anggota sampel

$t_{hitung} > t_{tabel}$  = Korelasi signifikan

$t_{hitung} < t_{tabel}$  = Korelasi tidak signifikan

Selanjutnya apakah koefisien korelasi itu dapat digeneralisasikan, maka menurut Sugiyono (2012:266) terlebih dahulu diuji signifikansinya dengan uji F-test. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

$R$  = Koefisien korelasi ganda

$K$  = Jumlah variabel Independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

$F_{hitung} > F_{tabel}$  = Korelasi signifikan

$F_{hitung} < F_{tabel}$  = Korelasi tidak signifikan

Apabila hasil pengujian F-test pada tingkat keyakinan tertentu, menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka nilai-nilai variabel bebas secara statistik mampu digunakan untuk memprediksikan nilai-nilai variabel tak bebas.

#### 4. Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi atau rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai  $r$  (koefisien korelasi), digunakan penafsiran atau interpretasi angka sebagai berikut:

Tabel 3.1. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012:231)

Dari nilai  $r$  yang diperoleh dapat dilihat secara langsung melalui tabel korelasi untuk mengetahui apakah nilai  $r$  yang diperoleh tersebut dapat dikatakan tingkat hubungan dengan kategori signifikan atau tidak. Tabel korelasi ini menentukan batas-batas  $r$  yang signifikan. Apabila  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sebaliknya apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

##### 5. Perhitungan Koefisien Determinasi.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan (*goodness of fit*) dari korelasi ganda *Product moment*, yang juga merupakan proporsi persentase sumbangan variabel bebas ( $X$ ) terhadap variasi (naik turunnya) variabel terikat ( $Y$ ). Menurut Sugiyono (2012:231) rumus perhitungan korelasi determinasi adalah sebagai berikut:

$$\text{Koefisien Determinasi} = R^2 \times 100 \%$$

Dimana:

$$R^2 = \text{Koefisien Determinasi}$$

dengan demikian nilai  $R^2$  yang semakin mendekati 1 (satu) berarti variabel bebas pada model semakin mampu menjelaskan perubahan pada variabel tak bebas.

UNIVERSITAS TERBUKA



## BAB IV

### TEMUAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Gambaran Umum Akademi Keperawatan Sintang Provinsi Kalimantan Barat, yang selanjutnya disebut **“Akademi Keperawatan Sintang”** adalah institusi Jenjang Pendidikan Tinggi (JPT) Diploma III Keperawatan dengan status kepemilikan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat dan sebagai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Tingkat A Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat. Akademi Keperawatan Sintang adalah salah satu institusi pendidikan tinggi di bidang pendidikan kesehatan khususnya keperawatan yang ada di Kalimantan Barat. Institusi ini mendidik para lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan yang sederajat dan dididik selama 6 (enam) semester yang terbagi dalam 3 (tiga) tahun, lulusannya adalah dengan sebutan Ahli Madya Keperawatan (A.Md. Kep). Dalam Buku Profil Akademi Keperawatan Sintang (2011:5-6) bahwa Akademi Keperawatan Sintang sebagai sebuah pelayanan publik mempunyai visi, misi, motto dan tujuan sebagai berikut:

1. Visinya adalah “Menjadi Pusat Pembelajaran Bidang Kesehatan Menuju Masyarakat Lebih Mandiri Tahun 2020.”
2. Misinya adalah sebagai berikut:
  - a. Bersama tenaga berpengalaman dan memanfaatkan teknologi mutakhir memberikan pelayanan pendidikan dan pengajaran di Bidang kesehatan menuju masyarakat hidup sehat lebih mandiri.

- b. Bersama tenaga berpengalaman dan memanfaatkan teknologi mutakhir mengabdikan pengetahuan dan ketrampilan di bidang kesehatan menuju masyarakat hidup sehat lebih mandiri.
  - c. Bersama tenaga berpengalaman dan memanfaatkan teknologi mutakhir melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat di bidang kesehatan yang lebih berfokus pada masyarakat untuk lebih mandiri.
3. Mottonya adalah "Melayani dan bukan untuk dilayani."
4. Tujuan

Dengan visi, misi, dan motto tersebut, Akademi Keperawatan Sintang mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Mendidik dan meningkatkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan menjadi tenaga ahli madya keperawatan yang mampu mengemban tugas dalam bidang kesehatan khususnya bidang keperawatan.
- b. Mengembangkan daya jangkau pelayanan kesehatan khususnya bidang keperawatan dan meningkatkan peran serta masyarakat.
- c. Memudahkan serta meningkatkan ilmu pengetahuan, ketrampilan dan sikap bagi masyarakat di Kalimantan Barat khususnya di wilayah timur Kalimantan Barat untuk melanjutkan pendidikan di bidang keperawatan.
- d. Menghasilkan tenaga Ahli Madya Keperawatan yang trampil dan bermutu dalam jenis dan jumlah yang cukup untuk memenuhi segala kebutuhan pasar kerja ditingkat regional, nasional, global maupun internasional.

Akademi Keperawatan Sintang adalah salah satu institusi pendidikan tinggi di bidang pendidikan kesehatan khususnya keperawatan yang terletak di Wilayah Timur Kalimantan Barat dengan jarak lebih kurang 400 Km dari Ibu Kota

Provinsi Kalimantan Barat tepatnya di Kabupaten Sintang dengan alamat Jl. JC. Oevang Oeray Sintang Kode Pos 7812, Telepon 0565-22995, Fax 0565-24484 dan Website [www.akper-sintang.com](http://www.akper-sintang.com) dan dengan batas wilayah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Jalan JC. Oevang Oeray Sintang.
2. Sebelah Timur berbatasan dengan Madrasah Aliyah Negeri Sintang.
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Sungai Melawi Sintang.
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Gang Gama Jaya Sintang.

## **B. Penyelenggaraan Pendidikan Akademi Keperawatan Sintang**

### **1. Susunan Organisasi**

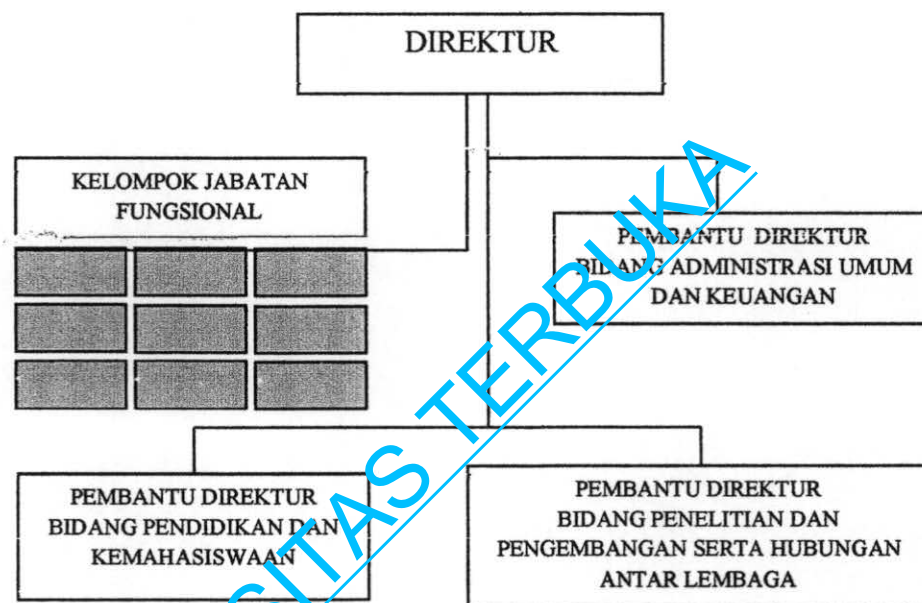
Berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 9 Tahun 2009 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Akademi Keperawatan Sintang terdiri dari:

- a. Kepala Unit yang disebut Direktur.
- b. Sub Bagian Tata Usaha yang disebut Pembantu Direktur Bidang Administrasi Umum dan Keuangan.
- c. Seksi Pendidikan dan Kemahasiswaan yang disebut Pembantu Direktur Bidang Pendidikan dan Kemahasiswaan.
- d. Seksi Penelitian, dan Pengembangan serta Hubungan Antar Lembaga yang disebut Pembantu Direktur Bidang Penelitian, dan Pengembangan serta Hubungan Antar Lembaga.
- e. Kelompok Jabatan Fungsional.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya Direktur, Pembantu Direktur dan Kelompok Jabatan Fungsional menerapkan prinsip-prinsip

koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi baik dalam lingkungan masing-masing maupun antar satuan organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang bagan atau struktur organisasi Akademi Keperawatan Sintang adalah sebagai berikut:

Bagan 4.1. Struktur Organisasi Akademi Keperawatan Sintang



## 2. Kedudukan Tugas dan Fungsi Akademi Keperawatan Sintang

Akademi Keperawatan Sintang menyelenggarakan Pendidikan Program Diploma III Keperawatan. Akademi Keperawatan Sintang adalah jenjang perguruan tinggi di lingkungan Provinsi Kalimantan Barat sebagai unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dan teknis



penyelenggaraan pendidikan di bawah pembinaan Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan Badan PPSDM Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Akademi Keperawatan Sintang mempunyai tugas melaksanakan pendidikan selama 3 tahun bagi lulusan Sekolah Menengah Atas dan yang sederajat. Akademi Keperawatan Sintang mempunyai tugas pokok, yaitu:

a. Menyelenggarakan Pendidikan Program Diploma III Keperawatan untuk menghasilkan tenaga Ahli Madya bidang keperawatan, yaitu:

- 1) Berjiwa Pancasila.
- 2) Memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap ilmiah dalam bidang keperawatan.
- 3) Mampu berkerja dengan penuh daya guna dan rasa tanggung jawab serta pengabdian yang tulus ikhlas kepada masyarakat dan negara dalam bidang keperawatan maupun sebagai anggota tim kesehatan.
- 4) Mampu kerja mandiri dan wirausaha.
- 5) Mampu mengembangkan diri untuk mengantisipasi kemajuan IPTEK di bidang kesehatan khususnya keperawatan.

b. Meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam bidang kesehatan khususnya keperawatan dengan memanfaatkan sumberdaya yang ada.

c. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat.

Akademi Keperawatan Sintang dalam melaksanakan tugasnya mempunyai fungsi:

a. Pelaksanaan pengembangan pendidikan profesional di bidang keperawatan.

- b. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan di bidang keperawatan.
- c. Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan bidang yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.
- d. Pelaksanaan pembinaan kemahasiswaan dan civitas akademik dalam hubungannya dengan lingkungan.
- e. Pelaksanaan urusan ketatausahaan.
- f. Pelaksanaan tugas lain di bidang pendidikan keperawatan yang disarankan oleh Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.

Tugas pokok dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh Institusi Akademi Keperawatan Sintang meliputi kegiatan-kegiatan yang mencakup dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu:

- a. Menghasilkan Tenaga Ahli Madya dalam bidang keperawatan yang mampu berfikir secara obyektif, kritis, dan analitis.
- b. Mengembangkan ilmu pengetahuan dan menerapkan teknologi dalam bidang keperawatan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.
- c. Melaksanakan kegiatan pengabdian masyarakat dengan pengamalan ilmu dan teknologi.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 9 Tahun 2009 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Akademi Keperawatan Sintang yang terdiri dari:

- a. Direktur.

Direktur adalah unsur pimpinan yang mempunyai tugas memimpin, membina, mengkoordinasikan, menyelenggarakan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan Akademi Keperawatan Sintang berdasarkan

kebijaksanaan teknis dan petunjuk dari Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Pembantu Direktur Bidang Administrasi Umum dan Keuangan.

Pembantu Direktur Bidang Administrasi Umum dan Keuangan adalah mempunyai tugas membantu Direktur melaksanakan penyusunan kerja dan keuangan, administrasi kepegawaian, organisasi dan tata laksana serta administrasi umum lainnya.

c. Pembantu Direktur Bidang Pendidikan dan Kemahasiswaan.

Pembantu Direktur Bidang Pendidikan dan Kemahasiswaan mempunyai Tugas membantu Direktur melaksanakan penyusunan program dan pembinaan teknis di bidang pendidikan dan pengajaran, kemahasiswaan dan alumni.

d. Pembantu Direktur Bidang Penelitian, Pengembangan serta Hubungan Antar Lembaga.

Pembantu Direktur Bidang Penelitian, Pengembangan serta Hubungan Antar Lembaga mempunyai tugas membantu Direktur melaksanakan penyusunan program dan pembinaan teknis di bidang penelitian, pengembangan, hubungan kerja sama Akademi Keperawatan Sintang dengan lembaga pemerintah dan non pemerintah lainnya yang berhubungan dengan bidang pendidikan keperawatan.

e. Kelompok Jabatan fungsional.

- 1) Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah Pegawai Negeri Sipil dalam jenjang jabatan fungsional berdasarkan bidang keahlian dan keterampilan tertentu.

- 2) Jabatan Fungsional dijabat oleh pejabat fungsional yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Unit.
- 3) Jenis jabatan fungsional dan jumlah pemegang jabatan fungsional ditetapkan dengan Keputusan Gubernur berdasarkan kebutuhan melalui analisis jabatan.
- 4) Pemindahan Jabatan Fungsional ke jabatan struktural dilaksanakan secara selektif berdasarkan analisis jabatan.

Pembantu Direktur berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Direktur.

### 3. Jumlah Pegawai Akademi Keperawatan Sintang

Pegawai Akademi Keperawatan Sintang merupakan faktor yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan Akademi Keperawatan Sintang, karena berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan penyelenggaraan pendidikan Akademi Keperawatan Sintang tergantung dari pegawai yang melaksanakan tugas tersebut. Untuk itu Akademi Keperawatan Sintang diharapkan memiliki pegawai yang berkualitas dan professional agar dapat menunjang kelancaran pelaksanaan tugas secara keseluruhan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun jumlah pegawai Akademi Keperawatan Sintang sampai dengan bulan Juni 2012 sebanyak 66 orang dengan rincian jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 38 orang dan di dukung oleh tenaga kontrak sebanyak 18 orang. Selanjutnya gambaran mengenai jumlah pegawai di Akademi Keperawatan Sintang dapat diuraikan sebagai berikut:



a. Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan.

Akademi Keperawatan Sintang dalam penyelenggaraan pendidikan sangat diperlukan pegawai yang mempunyai pendidikan dan ketrampilan yang memadai agar mampu melaksanakan beban tugas yang diberikan kepadanya. Adapun jumlah pegawai menurut tingkat pendidikan di Akademi Keperawatan Sintang sebagai berikut:

Tabel 4.1. Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan di Akademi Keperawatan Sintang

No.	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
		Pria	Wanita		
1.	SD	1	1	2	3,03
2.	SLTP	-	2	2	3,03
3.	SLTA	15	9	24	36,36
4.	Diploma III	5	3	8	12,12
5.	Diploma IV	-	1	1	1,52
6.	Strata-1	9	11	20	30,30
7.	Strata-2	5	4	9	13,64
Jumlah		35	31	66	100,00

(Sumber : Data AKPER Sintang dan Data Olahan, 2012)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa pendidikan para pegawai di Akademi Keperawatan Sintang bervariasi dari tingkat SD sampai dengan tingkat Strata-2. Adapun jumlah terbesar adalah berpendidikan SLTA dengan persentase 36,36 %, dan yang terkecil berpendidikan Diploma IV dengan persentase 1,52 %. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan pegawai di Akademi Keperawatan Sintang masih belum

memenuhi standar yang diharapkan. Hal ini dikarenakan faktor lingkungan kerja dan tempat dimana bekerja serta motivasi kerja mempengaruhi tingkat pendidikan sehingga tidak menyesuaikan dengan situasi dan kondisi pada saat sekarang ini. Hendaknya pimpinan atau Direktur lebih memperhatikan tingkat pendidikan pegawai dengan lebih banyak mengikutsertakan pendidikan lanjutan dan diikutsertakan dalam pelatihan jabatan/ketrampilan.

b. Jumlah Pegawai Menurut Kepangkatan dan Golongan Ruang.

Kepangkatan dan golongan ruang pegawai biasanya ditentukan oleh tingkat pendidikan formal pegawai tersebut yang ditunjukkan dengan ijazah pada waktu pengangkatan pertama Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan atau dengan penyesuaian ijazah setelah lulus mengikuti pendidikan lanjutan. Adapun jumlah pegawai menurut kepangkatan dan golongan ruang pada Akademi Keperawatan Sintang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2. Jumlah Pegawai Menurut Kepangkatan dan Golongan Ruang di Akademi Keperawatan Sintang

No.	Kepangkatan/ Gol. Ruang	Jenis Kelamin		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
		Pria	Wanita		
1.	IV	2	-	2	05,26
2.	III	11	13	24	63,16
3.	II	11	1	12	31,58
<b>Jumlah</b>		<b>24</b>	<b>14</b>	<b>38</b>	<b>100,00</b>

(Sumber : Data AKPER Sintang dan Data Olahan, 2012)

Dari tabel 4.2 tersebut diketahui bahwa kepangkatan dan golongan ruang para pegawai di Akademi Keperawatan Sintang bervariasi yaitu yang kepangkatan/golongan ruang IV berjumlah 2 orang dengan persentase 5,26 %, yang kepangkatan dan golongan ruang III berjumlah 24 orang dengan persentase 63,16 %, dan yang kepangkatan dan golongan ruang II berjumlah 12 orang dengan persentase 31,58 %.

### C. Temuan Penelitian

#### 1. Deskripsi Identitas Responden

Deskripsi identitas responden akan menyajikan data secara umum tentang populasi/sampel penelitian yaitu pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang. Adapun jumlah pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang sampai dengan bulan Juni 2012 sebanyak 38 orang dengan rincian jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 14 orang dan di dukung oleh tenaga kontrak sebanyak 24 orang. Selanjutnya hal-hal yang akan dideskripsikan pada bagian ini meliputi kategori berdasarkan jenis kelamin, kelompok umur (usia), dan tingkat pendidikan. Berdasarkan jenis kelaminnya, kelompok umur (usia) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3. Jumlah Pegawai Menurut Jenis Kelamin dan Kelompok Umur (Usia)

No.	Umur (Tahun)	Jenis Kelamin		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
		Pria	Wanita		
1.	20 - 25	1	-	1	02,63
2.	26 - 30	2	-	2	05,26
3.	31 - 35	6	5	11	28,95
4.	36 - 40	4	4	8	21,05
5.	41 - 45	2	2	4	10,53
6.	46 - 50	5	1	6	15,80
7.	51 - 55	1	2	3	07,89
8.	56 - 60	3	-	3	07,89
<b>Jumlah</b>		<b>24</b>	<b>14</b>	<b>38</b>	<b>100,00</b>

(Sumber : Data AKPER Sintang dan Data Olahan, 2012)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden pria berjumlah 24 orang dengan persentase 63,16 % dan responden wanita berjumlah 14 orang dengan persentase 36,84 %. Perbandingan jumlah tersebut sesuai dengan kenyataan bahwa proporsi jumlah pegawai pria di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang memang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai wanita. Dan ditinjau dari kelompok umur (usia) responden diketahui bahwa jumlah responden terbesar ada pada kelompok umur (usia) 31-35 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 28,95 %, dan yang terkecil pada kelompok umur (usia) 20-25 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 02,63 %. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai usia produktif lebih



mendominasi tiap-tiap bagian pekerjaan. Adapun mengenai tingkat pendidikan di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang sebagai berikut:

Tabel 4.4 Komposisi Responden Menurut Tingkat Pendidikan di Bidang Administarsi Umum dan Keuangan

No.	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
		Pria	Wanita		
1.	SD	1	1	2	05,26
2.	SLTP	-	2	2	05,26
3.	SLTA	15	9	24	63,16
4.	Diploma III	5	-	5	13,16
5.	Strata-I	3	2	5	13,16
<b>Jumlah</b>		<b>24</b>	<b>14</b>	<b>38</b>	<b>100,00</b>

(Sumber : Data AKPER Sintang dan Data Olahan, 2012)

Dari tabel tersebut diatas diketahui bahwa pendidikan para pegawai di Bidang Administrasi Umum dan keuangan bervariasi dari tingkat SD sampai dengan tingkat Strata-1. Adapun jumlah terbesar adalah berpendidikan SLTA dengan persentase 63,16 %, dan yang terkecil berpendidikan SD dan SLTP dengan persentase masing-masing 05,26 %. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan masih rendah, dikarenakan jumlah pegawai yang sesuai dengan kompetensi pekerjaan tidak didukung dengan pendidikan juga pelatihan ketrampilan yang dapat membantu tingkat kompetensi pekerjaan sesuai dengan bidang dan bagiannya masing-masing.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

### a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah mendorong gairah dan semangat kerja pegawai dan untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja serta meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Motivasi kerja sangat diperlukan pegawai agar pegawai termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik lagi bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Peneliti akan membahas masalah motivasi kerja intrinsik yang variabel dan indikatornya dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1) Prestasi Kerja.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan. Prestasi kerja seorang pegawai antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman, dan keungguluan pegawai yang bersangkutan. Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang pegawai, karena akan mendorong untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Seorang pegawai akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan, dan menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Pendapatan yang besar akhirnya dapat memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Selanjutnya untuk

mengetahui kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5. Kemampuan Pegawai Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Kurang dari 10 menit	4	10,81
2.	11 menit – 15 menit	9	24,33
3	16 menit – 20 menit	5	13,51
4.	Lebih dari 20 menit	19	51,35
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100.00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Dari tabel 4.5 dapat diketahui responden menyatakan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu kurang dari 20 menit sebesar 48,65 %, dan responden menyatakan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu lebih dari 20 menit sebesar 51,35 %. Dari pernyataan tersebut berdasarkan persentase terbanyak, dapat diartikan bahwa pimpinan selaku atasan perlu memberikan motivasi dan meningkatkan kinerja yang lebih baik agar pekerjaan diselesaikan oleh pegawai tepat waktu. Selanjutnya untuk mengetahui apakah dalam ketepatan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan Standard Operasional Prosedur (SOP) dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6. Ketepatan Pegawai Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Kurang dari 10 menit	4	10,81
2.	11 menit – 15 menit	7	18,92
3.	16 menit – 20 menit	9	24,32
4.	Lebih dari 20 menit	17	45,95
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100.00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden menyatakan ketepatan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan Standard Operasional Prosedur (SOP) kurang dari 20 menit sebesar 54,05 %, dan responden menyatakan ketepatan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan Standard Operasional Prosedur (SOP) lebih dari 20 menit sebanyak 45,95 %. Dari pernyataan tersebut berdasarkan persentase terbanyak, dapat diartikan bahwa pegawai dalam mengerjakan pekerjaan masih belum sepenuhnya didasarkan pada Standard Operasional Prosedur (SOP) sehingga pekerjaan dikerjakan tidak tepat waktu. Sebaiknya pimpinan selaku atasan untuk menyusun dan mensosialisasikan Standard Operasional Prosedur (SOP) guna meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik. Dan sebaiknya atasan juga berani memberikan teguran, koreksi dan sanksi bagi pegawai yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai Standard Operasional Prosedur (SOP) dan mekanisme pekerjaannya dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selanjutnya



untuk mengetahui hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik dapat diketahui tabel berikut ini:

Tabel 4.7. Hubungan Kerja Pegawai Dengan Sesama Rekan Kerja Berjalan Dengan Baik

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Selalu	28	75,67
2.	Sering	7	18,92
3.	Jarang	2	5,41
4.	Tidak pernah	0	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100.00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa responden menyatakan menjalin hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik sebesar 100 %, dan responden menyatakan tidak pernah menjalin hubungan kerja dengan sesama rekan kerja tidak ada. Dari pernyataan tersebut di atas dapat digeneralisasikan bahwa hubungan baik antara sesama pegawai berjalan dengan baik dan hubungan baik antar pegawai dapat memotivasi pegawai untuk menciptakan hubungan yang harmonis di tempat kerja dan dapat memperlancar proses dari mekanisme pekerjaan. Akan lebih baik apabila hubungan yang harmonis ini dapat menciptakan inovasi-inovasi baru dalam lingkungan kerja. Selanjutnya untuk mengetahui sejauh mana pimpinan memberikan perhatian dan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi dalam melaksanakan tugas dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8. Pimpinan Memberikan Perhatian Dan Penghargaan Terhadap Pegawai Yang Berprestasi

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Pernah, lebih dari 5 kali	0	0,00
2.	Pernah, 3 - 5 kali	0	0,00
3.	Pernah, 1 -2 kali	8	21,62
4.	Tidak Pernah	29	78,38
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100,00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden menyatakan bahwa pimpinan pernah dalam satu tahun memberikan perhatian dan penghargaan terhadap prestasi kerja para pegawainya sebesar 21,62 %, dan responden menyatakan pimpinan dalam satu tahun tidak pernah memberikan perhatian dan penghargaan terhadap prestasi kerja para pegawainya 78,38 %. Dari pernyataan tersebut diatas berdasarkan persentase terbanyak dari responden dapat diartikan bahwa pimpinan belum menyadari bahwa memberikan perhatian dan penghargaan kepada pegawainya sangat diperlukan, karena dengan perhatian dan penghargaan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan merasa dihargai. Sebaiknya pimpinan kedepan dapat memberikan perhatian dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai, dan dalam pemberian penghargaan tidak hanya melihat semata-mata kepada hasil pekerjaan, akan tetapi dilihat dari

beberapa indikator, agar tidak timbul persaingan/konflik sesama pegawai.

Dan selanjutnya untuk mengetahui apakah pimpinan selalu berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan .dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9. Upaya Pimpinan Untuk Mendiskusikan Masalah Dalam Pekerjaan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Selalu	3	8,11
2.	Sering	7	18,92
3.	Jarang	21	56,76
4.	Tidak Pernah	6	16,21
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100.00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa sebanyak 83,79 % responden menyatakan bahwa pimpinan berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan, dan sebesar 16,21 % responden menyatakan bahwa pimpinan tidak pernah berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan. Dari pernyataan tersebut berdasarkan persentase terbanyak, dapat diartikan bahwa pimpinan selaku atasan seharusnya lebih proaktif untuk berupaya mendiskusikan masalah dalam pekerjaan agar semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai prosedur dan mekanisme pekerjaannya.

## 2) Tanggung Jawab.

Tanggung jawab adalah kewajiban seorang pegawai yang harus dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta kewenangannya. Tanggung jawab dapat juga diartikan sebagai kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta kewenangannya. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pimpinan selalu mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10. Upaya Pimpinan untuk Berkomunikasi Dalam Menyelesaikan Tugas

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Selalu	4	10,81
2.	Sering	9	24,32
3.	Jarang	17	45,95
4.	Tidak Pernah	7	18,92
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100.00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 81,08 % responden menyatakan bahwa pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dan sebanyak 18,92 % responden menyatakan bahwa pimpinan tidak pernah mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dari



pernyataan tersebut berdasarkan presentase yang terbanyak responden menyatakan bahwa pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, hal ini dapat diartikan bahwa pimpinan selaku atasan untuk lebih meningkatkan komunikasi yang lebih baik lagi dengan para bawahannya. Sebaiknya pimpinan juga berani memberikan teguran, koreksi dan sanksi bagi pegawai yang tidak bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangannya. Selanjutnya untuk mengetahui apakah tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11. Pimpinan Memberikan Tugas Dan Tanggungjawab Sesuai Dengan Pendidikan Dan Kemampuan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Sangat Sesuai	4	10,81
2.	Sesuai	24	64,87
3.	Kurang Sesuai	8	21,62
4.	Tidak Sesuai	1	2,70
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100.00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 75,68 % responden menyatakan bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan, dan sebesar 21,62 % responden menyatakan bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kurang sesuai dengan pendidikan dan kemampuan serta sebesar 2,70 % responden menyatakan bahwa tugas

dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuan. Dari pernyataan tersebut diatas terbanyak adalah responden menyatakan bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan, dapat diartikan bahwa pimpinan selaku atasan dalam memberikan tugas dan tanggung jawabnya sudah cukup baik dan sebaiknya dalam menyusun formasi pegawai yang akan datang dapat dipertahankan yaitu disesuaikan dengan pendidikan dan kemampuan pegawai agar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya lebih baik lagi. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pegawai dalam bekerja menikmati kerjasama tim dan pada sendirian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12. Dalam Bekerja Pegawai Menikmati Kerjasama Tim dan pada Sendirian

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Selalu	20	54,06
2.	Sering	5	13,51
3.	Jarang	11	29,73
4.	Tidak Pernah	1	2,70
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100.00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Dari tabel 4.12 dapat diketahui bahwa sebanyak 97,30 % responden menyatakan bahwa pegawai dalam bekerja menikmati kerjasama tim dari pada sendirian, dan responden menyatakan bahwa pegawai tidak

pernah dalam bekerja menikmati kerjasama tim sebesar 2,70 %. Dari pernyataan tersebut berdasarkan presentase yang terbanyak responden menyatakan bahwa pegawai dalam bekerja menikmati kerjasama tim dari pada sendirian, dapat diartikan bahwa pegawai tersebut dalam bekerja lebih banyak dilakukan kerja tim dari pada sendirian, sebaiknya pimpinan lebih aktif untuk pengawasan internal terhadap pegawai, karena dimungkinkan pegawai lebih sering membicarakan hal-hal diluar pekerjaan sehingga pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.

### 3) Pengembangan.

Pengembangan adalah Peningkatan pendidikan dan pelatihan jabatan. Pengembangan dapat diartikan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam suatu organisasi. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan dan meningkatkan pendidikan lanjutan dan pelatihan jabatan bagi pegawainya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar organisasi. Pendidikan lanjutan dan pelatihan jabatan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, keahlian, dan sikap. Selanjutnya untuk mengetahui apakah selama bekerja pernah mengikuti pendidikan lanjutan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Selama Bekerja Pegawai Pernah Mengikuti Pendidikan Lanjutan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Pernah, lebih dari 5 kali	0	0,00
2.	Pernah, 3 – 5 kali	0	0,00
3.	Pernah, 1 – 2 kali	2	5,41
4.	Tidak Pernah	35	94,59
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100,00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Dari data tabel diatas dapat diketahui sebesar 5,41 % responden menyatakan bahwa selama bekerja pernah mengikuti pendidikan lanjutan, dan sebanyak 94,59 % responden menyatakan bahwa selama bekerja tidak pernah mengikuti pendidikan lanjutan. Dari pernyataan tersebut berdasarkan presentase yang terbanyak responden menyatakan bahwa selama bekerja tidak pernah mengikuti pendidikan lanjutan hal ini dapat disimpulkan bahwa pimpinan selaku atasan kurang memperhatikan pegawainya dalam peningkatan pendidikan lanjutan.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah selama bekerja pernah mengikuti pelatihan jabatan dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 4.14. Selama Bekerja Pegawai Pernah Mengikuti Pelatihan Jabatan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Pernah, lebih dari 5 kali	0	0,00
2.	Pernah, 3 – 5 kali	3	8,11
3.	Pernah, 1 – 2 kali	6	16,22
4.	Tidak Pernah	28	75,67
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100.00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Berdasarkan data tabel tersebut diatas terdapat 24,33 % responden menyatakan bahwa selama bekerja pernah mengikuti pelatihan jabatan, dan sebanyak 75,67 % responden menyatakan bahwa selama bekerja tidak pernah mengikuti pelatihan jabatan. Dari pernyataan tersebut berdasarkan persentase yang terbanyak responden menyatakan bahwa selama bekerja tidak pernah mengikuti pelatihan jabatan, hal ini dapat disimpulkan bahwa pimpinan selaku atasan kurang memperhatikan pegawainya untuk mengikutsertakan kegiatan pelatihan jabatan.

Adapun Rekapitulasi Nilai Skor Responden Tentang Motivasi Kerja Instrinsik ( $X_1$ ), yaitu rekapitulasi nilai skor responden tentang motivasi kerja instrinsik Pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang terlihat pada lampiran 1, dalam lampiran tersebut terdapat jawaban responden terhadap kuesioner yang

disebarkan penulis. Pengolahan data untuk nilai skor pada lampiran 1 tentang motivasi kerja instrinsik dapat dikategorikan sebagai variabel  $X_1$ , untuk mengetahui kategori dimaksud terlebih dulu mencari kelas interval. Perhitungan kelas interval untuk motivasi kerja instrinsik ( $X_1$ ), aturan untuk menentukan banyaknya kelas ( $k$ ) serta lebar kelas ( $i$ ) dikenal dengan aturan Sturges yaitu sebagai berikut :

$$k = 1 + (3,3) \times \log n$$

$$k = 1 + (3,3) \times \log 37$$

$$k = 1 + (3,3) \times 1,56820$$

$$k = 1 + 5,17507$$

$$k = 6,17507 \text{ dibulatkan } (6)$$

$$i = R : k$$

$$i = (32-16) : 6$$

$$i = 16 : 6$$

$$i = 2,67$$

Jawaban responden untuk motivasi kerja instrinsik ( $X_1$ ) selanjutnya dikategorikan dengan rentang nilai sebagai berikut :

$$\text{a) Skor untuk kategori tinggi} = 3,28 - 4,00$$

$$\text{b) Skor untuk kategori sedang} = 2,52 - 3,27$$

$$\text{c) Skor untuk kategori rendah} = 1,76 - 2,51$$

$$\text{d) Skor untuk kategori sangat rendah} = 1,00 - 1,75$$

Berdasarkan tata jenjang yang telah disusun, maka seluruh jawaban responden pada kuisioner variabel motivasi kerja instrinsik ( $X_1$ ), dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai motivasi kerja

instrinsik ( $X_1$ ) di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang diketahui kelas interval (i) sebesar 2,67 dan skala intervalnya adalah (2,52-3,27), maka kualifikasi skor untuk nilai kategori sedang. Sebaiknya untuk meningkatkan motivasi kerja instrinsik dimaksud tidak ditujukan pada satu arah saja karena rendahnya motivasi kerja instrinsik bukan dari semua pegawai. Dengan demikian untuk meningkatkan motivasi kerja tersebut diperlukan strategi-strategi baru yang dapat memberikan motivasi kerja pegawai. Adapun strategi-strategi baru dapat dilakukan dengan cara memberikan perhatian dan penghargaan berupa promosi jabatan, reward, pendidikan lanjutan dan pelatihan bagi pegawai yang berprestasi kerja baik.

#### b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam mentaati semua peraturan yang berlaku, baik mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh pimpinan, selalu mentaati jam kerja, selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya dan mentaati norma-norma sosial yang berlaku. Peneliti akan membahas masalah disiplin kerja dengan variabel dan indikatornya dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 1) Ketaatan Terhadap Peraturan Yang Berlaku.

Ketaatan terhadap peraturan yang berlaku yaitu kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam mentaati semua peraturan, dan norma-norma social yang berlaku. Selanjutnya untuk mengetahui

seberapa jauh pegawai melakukan pelanggaran kantor dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15. Selama Bekerja Pegawai Pernah Melakukan Pelanggaran Kantor

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Tidak Pernah	24	64,86
2.	Pernah, 1-2 kali	13	35,14
3.	Pernah, 3-5 kali	0	0,00
4.	Pernah, Lebih dari 5 kali	0	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100.00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa terdapat 64,86 % responden menyatakan pegawai tidak pernah melakukan pelanggaran kantor, dan sebanyak 35,14 % responden menyatakan pegawai pernah melakukan pelanggaran kantor. Dari pernyataan tersebut berdasarkan persentase terbanyak 64,86 % responden menyatakan pegawai tidak pernah melakukan pelanggaran kantor, dapat diartikan bahwa pimpinan selaku atasan untuk dapat memberikan motivasi dan apresiasi serta penghargaan kepada pegawainya untuk dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi dengan para pegawainya. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pimpinan pernah menegur pegawai karena melanggar peraturan kantor dapat diketahui pada tabel berikut ini:



Tabel 4.16. Pegawai Ditegur Pimpinan Karena Melanggar Peraturan Kantor

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Tidak Pernah	32	86,49
2.	Pernah, 1-2 kali	5	13,51
3.	Pernah, 3-5 kali	0	0,00
4.	Pernah, Lebih dari 5 kali	0	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100.00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Dari tabel 4.16 dapat diketahui bahwa terdapat 86,49 % responden menyatakan pimpinan tidak pernah menegur pegawai karena melanggar peraturan kantor, dan 13,51 % responden menyatakan pimpinan pernah menegur pegawai karena melanggar peraturan kantor. Dari pernyataan tersebut berdasarkan persentase terbanyak dapat disimpulkan bahwa pimpinan masih sangat lemah dalam menegakan peraturan kantor dan terkesan ada pembiaran sehingga pegawai menganggap pelanggaran hal biasa. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pernah pimpinan memberi sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan kantor tabel berikut ini:

Tabel 4.17. Pernahkan Pimpinan Memberikan Sanksi Terhadap Pegawai Yang Melanggar Peraturan Kantor

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Tidak Pernah	36	97,30
2.	Pernah, 1-2 kali	0	0,00
3.	Pernah, 3-5 kali	1	2,70
4.	Pernah, Lebih dari 5 kali	0	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100.00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Dari data tabel 4.17 dapat diketahui bahwa ada terdapat sebanyak 97,30 % responden menyatakan pimpinan tidak pernah memberi sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan kantor, dan 2,70 % responden menyatakan pimpinan pernah memberi sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan kantor. Dari pernyataan tersebut berdasarkan persentase terbanyak, dapat disimpulkan bahwa pimpinan sangat lemah dalam menegakan peraturan kantor sehingga pegawai kurang mematuhi peraturan kantor yang ada.

## 2) Tepat Waktu Masuk Kerja dan Tanggung Jawab.

Tepat waktu masuk kerja dan tanggung jawab artinya seorang pegawai secara sukarela mentaati semua peraturan yang berlaku dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya untuk mengetahui sejauh mana pegawai masuk kantor tepat waktu tabel berikut ini:

Tabel 4.18. Pegawai Masuk Kantor Tepat Waktu

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Tidak Pernah	12	32,43
2.	Pernah, 1-2 kali	16	43,25
3.	Pernah, 3-5 kali	8	21,62
4.	Pernah, Lebih dari 5 kali	1	2,70
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100.00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Dari data tabel 4.18 dapat diketahui bahwa sebanyak 32,43 % responden menyatakan bahwa pegawai masuk kantor tidak pernah tepat waktu, dan sebanyak 67,57 % responden menyatakan pernah pegawai masuk kantor tidak tepat waktu. Dari pernyataan tersebut berdasarkan persentase terbanyak, dapat diartikan bahwa masih banyak pegawai yang masuk kantor tidak tepat waktu sehingga akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Selanjutnya untuk mengetahui sejauh mana pegawai tidak ijin keluar kantor pada saat jam kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19. Pegawai Tidak Ijin Keluar Kantor Pada Saat Jam Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Tidak Pernah	18	48,65
2.	Pernah, 1-2 kali	13	35,14
3.	Pernah, 3-5 kali	4	10,81
4.	Pernah, Lebih dari 5 kali	2	5,40
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100.00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa ada sebanyak 48,65 % responden menyatakan bahwa pegawai tidak pernah tidak ijin keluar kantor pada saat jam kerja, dan sebanyak 51,35 % responden menyatakan bahwa pegawai pernah tidak ijin keluar kantor pada saat jam kerja. Dari pernyataan tersebut berdasarkan persentase terbanyak dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai sudah mematuhi peraturan kantor.

Selanjutnya untuk mengetahui sejauh mana pegawai dalam memulai pekerjaan tidak sesuai jadwal yang telah ditetapkan kantor dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 4.20. Pegawai Dalam Memulai Pekerjaan tidak Sesuai Jadwal Yang Telah Ditetapkan Kantor

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Tidak Pernah	25	67,57
2.	Pernah, 1-2 kali	10	27,03
3.	Pernah, 3-5 kali	2	5,40
4.	Pernah, Lebih dari 5 kali	0	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100.00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui bahwa terdapat 67,57 % responden menyatakan bahwa pegawai tidak pernah dalam memulai pekerjaan tidak sesuai jadwal yang telah ditetapkan kantor, dan sebanyak 32,43 % responden menyatakan bahwa pegawai pernah dalam memulai pekerjaan tidak sesuai jadwal yang telah ditetapkan kantor. Dari pernyataan tersebut berdasarkan persentase terbanyak dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai dalam memulai pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan kantor. Selanjutnya untuk mengetahui sejauh mana pegawai pulang kantor sebelum waktunya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.21. Pegawai Pulang Kantor Sebelum Waktunya

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Tidak Pernah	18	48,65
2.	Pernah, 1-2 kali	12	32,43
3.	Pernah, 3-5 kali	3	8,11
4.	Pernah, Lebih dari 5 kali	4	10,81
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100.00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Dari data tabel 4.21 dapat diketahui bahwa terdapat 48,65 % responden menyatakan bahwa pegawai tidak pernah pulang kantor sebelum waktunya, dan sebanyak 51,35 % responden menyatakan pegawai pernah pulang kantor sebelum waktunya. Dari pernyataan tersebut berdasarkan persentase yang terbanyak, dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai sudah mematuhi jam kerja dan jadwal kerja.

### 3) Bekerja Sesuai Prosedur Yang Ada.

Bekerja sesuai prosedur yang ada dalam arti bahwa menempatkan pegawai sesuai dengan analisis jabatan dan bekerja sesuai dengan Standard Operasional Prosedur (SOP) yang ada. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pegawai benar dalam menyelesaikan tugas kantor sesuai dengan Standard Operasional Prosedur (SOP) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.22. Pegawai Dalam Menyelesaikan Tugas Kantor Sesuai Dengan SOP

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Pernah, lebih dari 5 kali	21	56,76
2.	Pernah, 3 – 4 kali	10	27,03
3.	Pernah, 1 – 2 kali	5	13,51
4.	Tidak Pernah	1	2,70
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100.00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Dari data tabel 4.22 dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 97,30 % responden menyatakan bahwa pegawai benar pernah dalam menyelesaikan tugas kantor sesuai dengan Standard Operasional Prosedur (SOP), dan sebanyak 2,70 % responden menyatakan bahwa pegawai benar tidak pernah dalam menyelesaikan tugas kantor sesuai dengan Standard Operasional Prosedur (SOP). Dari pernyataan tersebut berdasarkan persentase yang terbanyak, dapat diartikan bahwa sebagian besar pegawai dalam menyelesaikan tugas kantor sudah sesuai dengan Standard Operasional Prosedur (SOP) yang ada. Selanjutnya untuk mengetahui sejauh mana pegawai dalam menyelesaikan tugas membutuhkan pertolongan, rekan sekerja siap memberikan bantuan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.23. Dalam Menyelesaikan Tugas Pegawai Selalu Membutuhkan Pertolongan Rekan Sekerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Selalu	18	48,64
2.	Sering	10	27,03
3.	Jarang	6	16,22
4.	Tidak Pernah	3	8,11
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100.00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 91,89 % responden menyatakan bahwa pegawai dalam menyelesaikan tugas membutuhkan pertolongan, rekan sekerja dan selalu siap memberikan bantuan, dan sebanyak 8,11 % responden menyatakan bahwa pegawai dalam menyelesaikan tugas membutuhkan pertolongan, rekan sekerja tidak pernah siap memberikan bantuan. Dari pernyataan tersebut berdasarkan persentase yang terbanyak, dengan demikian dapat diartikan bahwa sebagian besar pegawai sudah memahami bahwa dalam menyelesaikan tugas membutuhkan bantuan rekan kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui berapa jam pegawai bekerja di kantor setiap hari dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 4.24. Berapa Jam Pegawai Bekerja Di Kantor Setiap Hari

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	8 jam	20	54,05
2.	7 jam	11	29,73
3.	6 jam	6	16,22
4.	Kurang dari 6 jam	0	00,00
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100.00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Dari data tabel 4.24 dapat diketahui bahwa ada 83,78 % responden menyatakan bahwa pegawai bekerja di kantor setiap hari lebih dari 7-8 jam, dan 16,22 % responden menyatakan bahwa pegawai bekerja di kantor setiap hari 6 jam. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah mengikuti aturan jadwal jam kerja kantor.

Adapun rekapitulasi nilai skor responden tentang disiplin kerja Pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang tersebut terdapat jawaban responden terhadap kuesioner yang disebarakan penulis. Dalam pengolahan data untuk nilai skor disiplin kerja dapat dikategorikan sebagai variabel  $X_2$ , untuk mendapatkan nilai skor disiplin kerja terlebih dulu mencari interval kelas untuk dikategorikan tersebut. Perhitungan interval kelas untuk  $X_2$ , sebagai berikut:

$$k = 1 + (3,3) \times \log n$$

$$k = 1 + (3,3) \times \log 37$$

$$k = 1 + (3,3) \times 1,56820$$

$$k = 1 + 5,17507$$

$$k = 6,17507 \text{ dibulatkan (6)}$$

$$i = R : k$$

$$i = (40-27) : 6$$

$$i = 13 : 6$$

$$i = 2,17$$

Jawaban responden (untuk  $X_2$ ) selanjutnya dikategorikan dengan rentang nilai sebagai berikut:

$$\text{a) Skor untuk kategori tinggi} = 3,28 - 4,00$$

$$\text{b) Skor untuk kategori sedang} = 2,52 - 3,27$$

$$\text{c) Skor untuk kategori rendah} = 1,76 - 2,51$$

$$\text{d) Skor untuk kategori sangat rendah} = 1,00 - 1,75$$

Berdasarkan rentang tata jenjang yang telah disusun itu, seluruh jawaban responden pada kuesioner variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai disiplin kerja ( $X_2$ ) di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang diketahui kelas interval ( $i$ ) sebesar 2,17 dan skala intervalnya adalah (1,76–2,51), maka kualifikasi skor untuk nilai kategori rendah. Sebaiknya untuk meningkatkan disiplin kerja dimaksud tidak ditujukan pada satu arah saja karena rendahnya disiplin kerja bukan dari semua pegawai. Dengan demikian untuk meningkatkan disiplin kerja tersebut diperlukan strategi-strategi baru yang dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Adapun strategi-strategi baru dapat dilakukan dengan cara memberikan

teladan kepada pegawai untuk masuk dan pulang kantor tepat waktu, memberikan pengertian secara suka rela untuk melaksanakan disiplin kerja dengan baik bahwa bekerja juga merupakan ibadah, dan memberikan perhatian serta penghargaan berupa promosi jabatan, reward, pendidikan lanjutan dan pelatihan.

### c. Produktivitas Kerja.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh di bandingkan dengan tenaga kerja (pegawai) yang dilibatkan untuk mendapatkan suatu hasil (*output*). Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai, karena dengan adanya produktivitas diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan produktif yaitu efektif dan efisien. Selanjutnya penulis akan membahas produktivitas kerja dengan menggunakan variabel dan indikator-indikatornya, antara lain dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1) Ketepatan Waktu Yang Dijadwalkan.

Ketepatan waktu yang dijadwalkan artinya seorang pegawai harus selalu datang dan pulang kantor tepat pada waktunya sesuai dengan jadual yang telah ditentukan. Dengan ketepatan waktu maka perlu diketahui pula bahwa setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda dan dapat dilihat dari pendidikan dan kemampuan.

Untuk ketepatan waktu baik tepat waktu masuk dan pulang kerja maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat ditentukan oleh kompetensi kinerja dan hasil kerja. Dengan demikian dalam penempatan pegawai harus sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan dalam bidang pekerjaannya. Untuk mengetahui apakah pegawai dapat menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.25. Pegawai Dapat Menyelesaikan Setiap Pekerjaan Tepat Waktu

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Selalu	20	54,05
2.	Sering	14	37,84
3.	Jarang	3	08,11
4.	Tidak pernah	0	00,00
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100,00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Berdasarkan data pada tabel 4.25 dapat diketahui bahwa 54,05 % responden menyatakan bahwa pegawai selalu dapat menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu, 37,84 % responden menyatakan bahwa pegawai sering dapat menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu, dan sebanyak 8,11 % responden menyatakan bahwa pegawai jarang dapat menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu.

Dapat disimpulkan bahwa pekerjaan masih ada yang tertunda diselesaikan tepat waktu. Hal ini dapat terjadi dikarenakan kurangnya pemahaman dari suatu pekerjaan yang harus diselesaikan dalam



jangka waktu tertentu disamaratakan dengan pekerjaan yang memerlukan waktu lebih lama. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pegawai setiap hari kerja ada target, berapa pekerjaan yang harus diselesaikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.26. Target Pekerjaan Yang Harus Diselesaikan Oleh Pegawai Setiap Hari Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Ada, Lebih dari 5 kali	11	29,73
2.	Ada, 3-4 kali	10	27,03
3.	Ada, 1-2 kali	10	27,03
4.	Tidak pernah ada	6	16,21
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100,00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Dari data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa ada 83,79 % responden menyatakan bahwa pegawai dalam sehari kerja ada target pekerjaan yang harus diselesaikan, dan 16,21 % responden menyatakan bahwa pegawai dalam sehari kerja tidak pernah ada target pekerjaan yang harus diselesaikan. Dari pernyataan tersebut berdasarkan persentase jawaban terbanyak dapat disimpulkan bahwa target pekerjaan setiap hari kerja yang harus diselesaikan oleh pegawai masih belum maksimal.

## 2) Peningkatan Hasil Kerja.

Peningkatan hasil kerja yaitu mendorong pegawai bergairah kerja, semangat kerja serta mendorong untuk bekerja efektif dan efisien.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah pegawai dalam sehari bekerja ada pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.27. Dalam Sehari Pegawai Bekerja Ada Pekerjaan Yang Tidak Dapat Diselesaikan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Tidak pernah	17	45,95
2.	Jarang	17	45,95
3.	Sering	2	05,40
4.	Selalu	1	02,70
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100,00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa ada 91,90 % responden menyatakan bahwa pegawai dalam sehari bekerja tidak pernah dan jarang ada pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan, dan 8,10 % responden menyatakan bahwa pegawai dalam sehari bekerja sering dan selalu ada pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan. Dari pernyataan tersebut berdasarkan persentase jawaban terbanyak dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam bekerja setiap hari dapat diselesaikan tepat waktu, masih ada pegawai tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai dalam bekerja sebaiknya hindari kesalahan-kesalahan agar tidak menimbulkan penumpukan pekerjaan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah rekan kerja merasa puas dengan pekerjaan yang telah diselesaikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.28. Kepuasan Rekan Kerja Terhadap Pekerjaan Yang Telah Diselesaikan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Amat Puas	3	08,11
2.	Puas	21	56,76
3.	Cukup Puas	13	35,13
4.	Kurang Puas	0	00,00
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100,00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Dari data tabel 4.28 dapat diketahui bahwa ada 64,87 % responden menyatakan bahwa rekan kerja merasa amat puas dan puas dengan pekerjaan yang telah diselesaikan, dan 35,13 % responden menyatakan bahwa rekan kerja merasa cukup puas dengan pekerjaan yang telah diselesaikan. Dari pernyataan tersebut berdasarkan persentase jawaban terbanyak dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan mekanisme dan prosedur yang ada dan berjalan sesuai dengan fungsinya, dengan melihat dari jawaban yang ada berarti komunikasi diantara pegawai sangat baik sehingga hasil yang dikerjakan sesuai yang diharapkan oleh rekan kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah pimpinan merasa puas dengan pekerjaan yang telah diselesaikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.29. Kepuasan Pimpinan Terhadap Pekerjaan Yang Telah Diselesaikan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Amat Puas	2	05,40
2.	Puas	21	56,76
3.	Cukup Puas	14	37,84
4.	Kurang Puas	0	00,00
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100,00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Berdasarkan tabel 4.29 dapat diketahui bahwa ada 62,16 % responden menyatakan bahwa pimpinan merasa puas dengan pekerjaan yang telah diselesaikan, dan 14 orang dengan persentase 37,84 % responden menyatakan bahwa pimpinan merasa cukup puas dengan pekerjaan yang telah diselesaikan. Dari pernyataan tersebut berdasarkan persentase jawaban terbanyak dapat disimpulkan bahwa pimpinan selaku atasan memiliki peran dengan menentukan kompetensi pekerjaan pegawai sesuai dengan pendidikan dan kemampuannya sehingga pimpinan merasa puas dengan hasil kinerja yang dicapai oleh pegawainya. Sebaiknya pimpinan selaku atasan lebih memotivasi lagi bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang ada.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah mahasiswa pernah mengeluhkan kinerja yang dilakukan selama ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 4.30. Mahasiswa Mengeluhkan Kinerja Yang Dilakukan Pegawai

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Tidak Pernah	14	37,84
2.	Jarang	18	48,65
3.	Sering	4	10,81
4.	Selalu	1	02,70
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100,00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Dari data tabel 4.30 dapat diketahui bahwa ada 37,84 % responden menyatakan bahwa mahasiswa tidak pernah mengeluhkan kinerja yang dilakukan selama ini, dan 62,15 % responden menyatakan bahwa masyarakat/mahasiswa pernah mengeluhkan kinerja yang dilakukan selama ini. Dari pernyataan tersebut berdasarkan persentase jawaban terbanyak, dapat disimpulkan bahwa masih ada pekerjaan yang dikerjakan kurang seimbang antara pekerjaan yang diselesaikan dengan pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu, dapat juga lambanya pegawai dalam melayani, sehingga menimbulkan keluhan mahasiswa.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah pegawai dalam melaksanakan tugas mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.31. Dalam Melaksanakan Tugas Pegawai Selalu Mendapatkan Kesempatan Ikut Berpartisipasi Dalam Menentukan Tujuan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Selalu	7	18,92
2.	Sering	6	16,22
3.	Jarang	14	37,83
4.	Tidak Pernah	10	27,03
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100,00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa ada 72,97 % responden menyatakan bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas pernah mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai, dan 27,03 % responden menyatakan bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas tidak pernah mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai. Dari pernyataan tersebut berdasarkan persentase jawaban terbanyak dapat diketahui bahwa masih ada pegawai dalam melaksanakan tugas tidak pernah mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

### 3) Pegawai Yang Memenuhi Standar Kerja.

Pegawai yang memenuhi standar kerja artinya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai disesuaikan dengan latar belakang

pendidikan dan kemampuan pegawai itu sendiri. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pegawai dalam bekerja selalu merasa nyaman terhadap pengawasan yang dilakukan pimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.32. Kenyamanan Pegawai Pada Saat Diawasi Pimpinan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Sangat nyaman	7	18,92
2.	Nyaman	22	59,46
3.	Kurang nyaman	7	18,92
4.	Tidak nyaman	1	02,70
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100,00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Dari data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa ada 78,38 % responden menyatakan bahwa pegawai dalam bekerja selalu merasa nyaman terhadap pengawasan yang dilakukan pimpinan, dan 2,70 % responden menyatakan bahwa pegawai dalam bekerja merasa tidak nyaman terhadap pengawasan yang dilakukan pimpinan. Dari pernyataan tersebut berdasarkan persentase jawaban terbanyak dapat disimpulkan bahwa banyaknya pegawai dalam bekerja merasa nyaman terhadap pengawasan yang dilakukan pimpinan.

#### 4) Efisiensi Biaya.

Efisiensi biaya dalam arti seluruh pembiayaan kegiatan dilakukan dengan berbasis kinerja dan akuntabel sehingga hasil kerja sesuai yang

diharapkan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah semua pekerjaan yang dikerjakan dilakukan dengan efisiensi biaya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.33. Semua Pekerjaan Yang Dikerjakan Selalu Dengan Efisiensi Biaya

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Selalu	6	16,22
2.	Sering	9	24,32
3.	Jarang	16	43,24
4.	Tidak Pernah	6	16,22
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100,00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Dari data tabel 4.33 dapat diketahui bahwa ada 40,54 % responden menyatakan bahwa semua pekerjaan yang dikerjakan dilakukan dengan efisiensi biaya, 43,24 % responden menyatakan bahwa semua pekerjaan yang dikerjakan jarang dilakukan dengan efisiensi biaya, dan 16,22 % responden menyatakan bahwa semua pekerjaan yang dikerjakan tidak pernah dilakukan dengan efisiensi biaya. Dari pernyataan tersebut berdasarkan persentase jawaban terbanyak dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum sepenuhnya dikerjakan dengan efisiensi biaya.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah pimpinan pernah memberikan evaluasi terhadap hasil kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 4.34. Pimpinan Pernah Memberikan Evaluasi Terhadap Hasil Kerja Pegawai

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Pernah, lebih dari 5 kali	1	02,70
2.	Pernah, 3-4 kali	2	05,40
3.	Pernah, 1-2 kali	12	32,44
4.	Tidak Pernah	22	59,46
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100,00</b>

(Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012)

Dari data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa ada 40,54 % responden menyatakan bahwa pimpinan pernah memberikan evaluasi terhadap hasil kerja, dan 59,46 % responden menyatakan bahwa pimpinan tidak pernah memberikan evaluasi terhadap hasil kerja. Dari pernyataan tersebut berdasarkan persentase jawaban terbanyak dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai dalam bekerja merasa sia-sia karena pimpinan tidak pernah melaksanakan evaluasi hasil kerja, sehingga pegawai dalam bekerja hasilnya tidak dapat diukur secara akurat.

Adapun rekapitulasi nilai skor responden tentang produktivitas kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang, pada lampiran 3. Dalam lampiran tersebut terdapat jawaban responden terhadap kuesioner yang disebarakan penulis. Pengolahan data untuk nilai skor pada lampiran 3 dapat dikategorikan sebagai variabel Y, dan terlebih dulu mencari interval kelas untuk

dikategorikan tersebut. Perhitungan interval kelas untuk Y, sebagai berikut:

$$k = 1 + (3,3) \times \log n$$

$$k = 1 + (3,3) \times \log 37$$

$$k = 1 + (3,3) \times 1,56820$$

$$k = 1 + 5,17507$$

$$k = 6,17507 \text{ dibulatkan (6)}$$

$$i = R : k$$

$$i = (36-19) : 6$$

$$i = 17 : 6$$

$$i = 2,83$$

Jawaban responden (untuk Y) selanjutnya dikategorikan dengan rentang nilai sebagai berikut:

$$\text{a) Skor untuk kategori tinggi} = 3,28 - 4,00$$

$$\text{b) Skor untuk kategori sedang} = 2,52 - 3,27$$

$$\text{c) Skor untuk kategori rendah} = 1,76 - 2,51$$

$$\text{d) Skor untuk kategori sangat rendah} = 1,00 - 1,75$$

Berdasarkan rentang tata jenjang yang telah disusun itu, seluruh jawaban responden pada kuesioner variabel produktivitas kerja (Y), dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menilai produktivitas kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang diketahui kelas interval (i) sebesar 2,83 dengan skala intervalnya (2,52- 3,27) maka kualifikasi skor untuk nilai katagori sedang. Dari hasil pekerjaan (*output*) yang dicapai dari pekerjaan bisa

dianggap tinggi apabila semua tugas dan fungsi pekerjaan dapat dijalankan sesuai prosedur dan mekanisme pekerjaan. Apabila kategori produktivitas kerja dikategorikan sedang, maka dianggap masih ada salah satu elemen pendukung mekanisme pekerjaan yang belum berjalan semestinya. Untuk mengetahui salah satu dari mekanisme pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan dianggap sedang, maka semua elemen yang tergabung dalam instansi tersebut harus mereview hasil pekerjaannya atau mengoreksi sedetail mungkin sumber penyebab dari kurang keberhasilannya tersebut.

#### D. PEMBAHASAN

##### 1. Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan uji statistik terhadap hipotesis yang telah di rumuskan pada Bab terdahulu, maka dapat ditempuh dengan dua tahap pengujian, yaitu:

##### a. Tahap Pengujian Korelasi Sederhana *Product Moment*.

1) Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai.

##### ▪ Perumusan Hipotesis

Ho : Tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai.

Ha : Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai.

##### ▪ Perhitungan koefisien korelasi sederhana *Product Moment*

Perhitungan koefisien korelasi sederhana *Product Moment* antara motivasi kerja intrinsik dengan produktivitas kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang. Berdasarkan nilai yang tercantum pada lampiran 4, dan selanjutnya penulis melakukan perhitungan dengan menggunakan tehnik korelasi sederhana *Product Moment*.

Adapun rumus korelasi sederhana sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{x_1y} &= \frac{\sum x_1y}{\sqrt{(\sum x_1^2)(\sum y^2)}} \\
 r_{x_1y} &= \frac{279,34}{\sqrt{(412,61)(545,30)}} \\
 &= \frac{279,34}{\sqrt{(224.996,23)}} \\
 &= \frac{279,34}{474,34} \\
 r_{x_1y} &= 0,589
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, koefisien korelasi sederhana *Product Moment* diperoleh nilai  $r_{hitung}$  (0,589), untuk melihat ada tidaknya hubungan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai ( $X_1$  dan  $Y$ ) yang diuji. Selanjutnya  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan Tabel Harga Kritik dari *r - product moment*, dimana  $N = 37$ , dengan taraf signifikansi 5 % dapat diketahui nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,325 (Arikunto, 2010:402).

Diketahui:

- $r_{hitung} = 0,589$



- $r_{\text{tabel}} = 0,325$
- $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$
- $0,589 > 0,325$

Dari uraian tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa  $r_{\text{hitung}}$  dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  hasilnya menunjukkan bahwa  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  ( $0,589 > 0,325$ ) dengan taraf kepercayaan 95 % dengan derajat kebebasan 35, dan untuk mengetahui apakah hasil perhitungan korelasi sederhana *product moment* signifikan atau tidak, maka diperlukan uji signifikansi dengan uji t, adapun rumusnya adalah:

$$t_h = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad \text{dengan d.b. } N-2$$

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = \text{Korelasi signifikan}$

$t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} = \text{Korelasi tidak signifikan}$

Dari hasil perhitungan korelasi sederhana *product moment* di atas, hasilnya adalah:

Uji signifikansi :  $r = 0,589$

$$t_h = \frac{0,589\sqrt{37-2}}{\sqrt{(1-0,589^2)}}$$

$$= \frac{0,589\sqrt{35}}{\sqrt{1-0,347}}$$

$$= \frac{0,589\sqrt{35}}{\sqrt{0,653}}$$

$$= \frac{0,589.5,916}{0,808}$$

$$= \frac{3,485}{0,808}$$

$$t_h = 4,313$$

kemudian  $t_{hitung}$  ( $t_h$ ) tersebut dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  ( $t_t$ ), diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 1,687 dan hasilnya menunjukkan bahwa korelasi tersebut signifikan karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,313 > 1,687$ ) pada taraf kepercayaan 95 %, dengan derajat kebebasan 35. Dengan demikian hasil penelitian ini, dapat diputuskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji statistik tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja intrinsik dengan produktivitas kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Simang. Apabila dilihat dari kesimpulan di atas, hasil perhitungan statistik dengan kenyataan yang sebenarnya menunjukkan kesamaan, dan dari perhitungan statistik ini juga dapat dilihat keadaan di lapangan yang sebenarnya, motivasi kerja intrinsik memiliki peranan yang sangat besar untuk menentukan produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan faktor-faktor motivasi kerja di lapangan dipengaruhi oleh prestasi kerja, tanggung jawab dan pengembangan.

Adapun Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman, dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang pegawai, karena akan mendorong untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan

semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Begitu juga tanggung jawab seorang pegawai yang harus dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta kewenangannya, tanggung jawab yaitu sebagai kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta kewenangannya. Sedangkan pengembangan bertujuan peningkatan pendidikan dan pelatihan jabatan, dapat diartikan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam suatu organisasi. Pendidikan lanjutan dan pelatihan jabatan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, keahlian, dan sikap. Dengan meningkatkan prestasi kerja, tanggung jawab dan pengembangan bagi pegawai dapat mendorong motivasi kerja sehingga dapat mempertahankan atau dapat menambah produktivitas kerja.

2) Ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai.

- Perumusan Hipotesis

Ho : Tidak ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai.

Ha : Ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai.

▪ Perhitungan koefisien korelasi sederhana *Product Moment*

Perhitungan koefisien korelasi sederhana *Product Moment* antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang. Berdasarkan nilai yang tercantum pada lampiran 5, selanjutnya penulis melakukan perhitungan dengan menggunakan teknik korelasi sederhana *Product Moment*.

Adapun rumus korelasi sederhananya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r_{x_2y} &= \frac{\sum x_2y}{\sqrt{(\sum x_2^2)(\sum y^2)}} \\
 r_{x_2y} &= \frac{282,06}{\sqrt{(550,73)(545,10)}} \\
 &= \frac{282,06}{\sqrt{(300.713,97)}} \\
 &= \frac{282,06}{548,01} \\
 r_{x_2y} &= 0,515
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, koefisien korelasi sederhana *Product Moment* diperoleh nilai  $r_{hitung} = 0,515$ , dan untuk mengetahui apakah hasil perhitungan korelasi sederhana *product moment* ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai ( $X_2$  dan  $Y$ ) yang diuji, selanjutnya  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan Tabel Harga Kritis



dari  $r$  - *product moment*, dimana  $N = 37$ , dengan taraf signifikansi 5 % dapat diketahui nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,325 (Arikunto, 2010:402).

Diketahui:

- $r_{\text{hitung}} = 0,515$
- $r_{\text{tabel}} = 0,325$
- $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$
- $0,515 > 0,325$

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa  $r_{\text{hitung}}$  dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  hasilnya menunjukkan bahwa korelasi tersebut  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  ( $0,515 > 0,325$ ) dengan taraf kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan 35, dan untuk mengetahui apakah hasil perhitungan korelasi sederhana *product moment* signifikan atau tidak, maka diperlukan uji signifikasi dengan uji  $t$ , adapun rumusnya adalah:

$$t_h = \frac{r \sqrt{N - 2}}{\sqrt{(1 - r^2)}} \quad \text{dengan d.b} = N - 2$$

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = \text{Korelasi signifikan}$

$t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} = \text{Korelasi tidak signifikan}$

dari hasil perhitungan korelasi sederhana *product moment* di atas, hasilnya adalah:

Uji signifikasi:  $r = 0,515$

$$t_h = \frac{0,515 \sqrt{37 - 2}}{\sqrt{(1 - 0,515^2)}}$$

$$= \frac{0,515\sqrt{35}}{\sqrt{1-0,265}}$$

$$= \frac{0,515.5,916}{\sqrt{0,735}}$$

$$= \frac{3,047}{0,857}$$

$$t_h = 3,555$$

kemudian  $t_{hitung}$  ( $t_h$ ) tersebut dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  ( $t_t$ ), diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 1,687 dan hasilnya menunjukkan bahwa korelasi tersebut signifikan karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,555 > 1,687$ ) pada taraf kepercayaan 95 % dengan derajat kebebasan 35. Dengan demikian hasil penelitian ini, dapat diputuskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji statistik tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang.

Dari pengamatan di lapangan atau keadaan yang sebenarnya pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang menunjukkan adanya kesamaan dengan uji statistik. Sehingga disiplin kerja memiliki peranan yang sangat besar untuk menentukan produktivitas kerja pegawai. Hal ini dikarenakan disiplin kerja di lapangan dipengaruhi beberapa faktor seperti ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, tepat waktu masuk kerja dan tanggung jawab, dan bekerja sesuai

prosedur yang ada. Ketaatan semua peraturan yang berlaku, baik mentati perintah kedinasan yang diberikan oleh pimpinan, selalu mentaati jam kerja, selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya dan mentaati norma-norma sosial yang berlaku. Tepat waktu masuk kerja dan tanggung jawab seorang pegawai secara sukarela mentaati semua peraturan yang berlaku dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Bekerja sesuai prosedur yang ada dalam arti bahwa bekerja sesuai dengan Standard Operasional Prosedur (SOP) yang ada. Jika dilihat dari disiplin pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang cukup baik. Untuk menunjukan adanya hubungan yang saling berkaitan terutama dari faktor tepat waktu masuk kerja dan tanggung jawab, dari faktor ini pegawai memiliki dedikasi dan integritas yang tinggi. Sehingga dapat mempertahankan atau dapat menambah produktivitas kerja.

3) Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai.

▪ Perumusan Hipotesis

Ho : Tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai.

Ha : Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai.

▪ Perhitungan koefisien korelasi sederhana *Product Moment*

Perhitungan koefisien korelasi sederhana *Product Moment* antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang. Berdasarkan nilai yang tercantum pada lampiran 6, selanjutnya penulis melakukan perhitungan dengan menggunakan teknik korelasi sederhana *Product Moment*.

Adapun rumus korelasi sederhananya sebagai berikut :

$$r_{X_1 X_2} = \frac{\sum x_1 x_2}{\sqrt{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2)}}$$

$$r_{X_1 X_2} = \frac{61,49}{\sqrt{(412,61.550,73)}}$$

$$= \frac{61,49}{\sqrt{227.236,71}}$$

$$= \frac{61,49}{476.693,52}$$

$$r_{X_1 X_2} = 0,129$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, koefisien korelasi sederhana *Product Moment* yang diperoleh nilai  $r_{hitung} = 0,129$ . Untuk mengetahui apakah hasil perhitungan korelasi sederhana *product moment* ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai ( $X_1$  dan  $X_2$ ) yang diuji, selanjutnya  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan Tabel Harga Kritik dari  $r$  - *product moment*, dimana  $N = 37$ , dengan taraf



signifikansi 5 % dapat diketahui nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,325 (Arikunto, 2010:402).

Diketahui :

- $r_{\text{hitung}} = 0,129$
- $r_{\text{tabel}} = 0,325$
- $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$
- $0,129 < 0,325$

Dari uraian tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa  $r_{\text{hitung}}$  dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  hasilnya menunjukkan bahwa korelasi tersebut  $r_{\text{hitung}}$  lebih kecil dari  $r_{\text{tabel}}$  ( $0,129 < 0,325$ ) dengan taraf kepercayaan 95 % dengan derajat kebebasan 35, dan untuk mengetahui apakah hasil perhitungan korelasi sederhana *product moment* signifikan atau tidak, maka diperlukan uji signifikansi dengan uji t, adapun rumusnya adalah :

$$t_h = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad \text{dengan d.b} = N - 2$$

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = \text{Korelasi signifikan}$

$t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} = \text{Korelasi tidak signifikan}$

dari hasil perhitungan korelasi sederhana *product moment* di atas, hasilnya adalah :

Uji signifikansi :  $r = 0,129$

$$t_h = \frac{0,129\sqrt{37-2}}{\sqrt{(1-0,129^2)}}$$

$$= \frac{0,129\sqrt{35}}{\sqrt{(1-0,017)}}$$

$$= \frac{0,129.5,916}{\sqrt{0,983}}$$

$$= \frac{0,763}{0,991}$$

$$t_h = 0,770$$

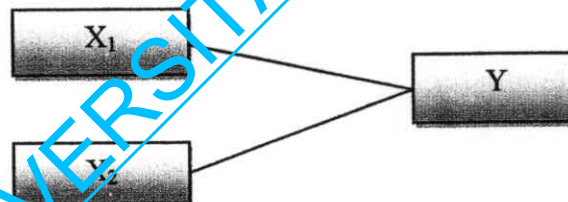
kemudian  $t_{hitung}$  ( $t_h$ ) tersebut dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  ( $t_t$ ), diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 1,687 dan hasilnya menunjukkan bahwa korelasi tersebut tidak signifikan karena  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $0,770 < 1,687$ ) pada taraf kepercayaan 95 % dengan derajat kebebasan 35. Dengan demikian hasil penelitian ini, dapat diputuskan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan uji statistik tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang tidak signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang. Jika dilihat dari kesimpulan di atas, hasil perhitungan statistik dengan kenyataan yang sebenarnya di lapangan menunjukkan kesamaan. Dari perhitungan statistik ini juga dapat dilihat keadaan di lapangan yang sebenarnya, karena kurangnya rapat koordinasi antara atasan dengan bawahan sehingga dapat membuat motivasi kerja pegawai menjadi menurun. Hal ini membuat para pegawai jadi malas-malasan untuk melakukan kreativitas dan ketrampilan yang baru karena tidak ada komunikasi yang layak. Dan

kurangnya perhatian serta pengawasan dari pimpinan selaku atasan sehingga disiplin kerja pegawai menurun, karena para pegawai merasa bebas melakukan apa saja tanpa takut ada teguran maupun sanksi dari atasannya.

b. Tahap Pengujian Korelasi Ganda *Product Moment*.

Korelasi yang terdiri dari dua variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ) serta satu variabel terikat ( $Y$ ). Apabila perumusan masalahnya terdiri dari tiga masalah, maka hubungan antara masing-masing variabel dilakukan dengan cara perhitungan korelasi sederhana *product moment*. Oleh karena itu berikut ini hanya akan dikemukakan cara perhitungan ganda antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ . Adapun hubungan variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ) tersebut dapat dilihat gambar di bawah ini :



Sumber : Sugiyono (2012:269)

Gambar 4.2 Hubungan Variabel Bebas Dengan Variabel Terikat

Berdasarkan gambar di atas, dari hasil pengujian korelasi *Pearson Product Moment* antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang dapat diketahui bahwa:

- 1) Hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai berdasarkan perhitungan koefisien korelasi sederhana *Product Moment* diperoleh hasil nilai  $r_{hitung} = 0,589$  dan hasil nilai  $t_{hitung} = 4,313$  (signifikan).
- 2) Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai berdasarkan perhitungan koefisien korelasi sederhana *Product Moment* diperoleh hasil nilai uji  $r_{hitung} = 0,515$  dan hasil nilai uji  $t_{hitung} = 3,555$  (signifikan).
- 3) Hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai berdasarkan perhitungan koefisien korelasi sederhana *Product Moment* diperoleh hasil nilai uji  $r_{hitung} = 0,129$  dan hasil nilai uji  $t_{hitung} = 0,770$  (tidak signifikan).

Dapat diketahui bahwa perhitungan koefisien korelasi sederhana *Product Moment* antara motivasi kerja (0,589) dengan produktivitas kerja lebih besar daripada disiplin kerja (0,515) dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang, motivasi kerja instrinsik lebih dominan memiliki hubungan dengan produktivitas kerja dibandingkan dengan disiplin kerja Pegawai. Pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang lebih memerlukan motivasi agar memiliki kreativitas, ketrampilan dan inovasi guna mendukung produktivitas kerja. Motivasi dalam hal ini dapat dilakukan berupa insentif yang cukup, komunikasi yang baik,



pelatihan dan pendidikan lanjutan serta melakukan pertemuan/rapat koordinasi secara rutin minimal satu bulan sekali agar selalu efektif.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi sederhana *Product Moment* antara:

- 1) Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai.
- 2) Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai.
- 3) Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai.

maka dapat dihitung koefisien korelasi ganda (R) *Product Moment* menurut Sugiyono (2012:233) adalah sebagai berikut

$$\begin{aligned}
 R_{y \ x_1 x_2} &= \frac{\sqrt{\Gamma^2 y x_1 + \Gamma^2 y x_2 - 2\Gamma y x_1 \Gamma y x_2 \Gamma x_1 x_2}}{1 - \Gamma^2 x_1 x_2} \\
 R_{y \ x_1 x_2} &= \frac{\sqrt{0,589^2 + 0,515^2 - 2 \cdot 0,589 \cdot 0,515 \cdot 0,129}}{1 - 0,129^2} \\
 &= \frac{\sqrt{0,347 + 0,265 - 2 \cdot 0,039}}{1 - 0,017} \\
 &= \frac{\sqrt{0,512 - 0,078}}{0,983} \\
 &= \frac{\sqrt{0,534}}{0,983} \\
 &= \frac{0,731}{0,983}
 \end{aligned}$$

$$R_{y \ x_1 x_2} = 0.744$$

Selanjutnya apakah koefisien korelasi itu dapat digeneralisasikan maka menurut Sugiyono (2012:235) terlebih dahulu diuji signifikansinya dengan uji F-test sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Banyaknya variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

$F_{hitung} > F_{tabel}$  = Korelasi signifikan

$F_{hitung} < F_{tabel}$  = Korelasi tidak signifikan

Berdasarkan rumus tersebut maka selanjutnya besarnya  $F_{hitung}$  dicari sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F_h &= \frac{0,744^2/2}{(1-0,744^2)/(37-2-1)} \\ &= \frac{0,553/2}{(1-0,553)/(34)} \\ &= \frac{0,277}{0,447/34} \\ &= \frac{0,277}{0,013} \\ F_h &= 21,308 \end{aligned}$$

Diketahui harga  $F_{hitung} = 21,308$ , maka harga  $F_{hitung}$  tersebut dan selanjutnya dikonsultasikan dengan  $F_{tabel}$ , dengan didasarkan pada dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 34, dan taraf kesalahan yang ditetapkan 5 % maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,276. Hasil statistik dapat disimpulkan

bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  adalah ( $21.308 > 3,276$ ). Dengan demikian dalam penelitian ini dapat diputuskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji statistik tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Untuk itu berlaku ketentuan, apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi.

c. Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi.

Berdasarkan hasil rumusan hipotesis yang telah diuraikan di atas, maka apabila dalam penelitian ini ternyata  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  berarti hipotesisnya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan apabila  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  berarti hipotesisnya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dalam hal ini membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai. Untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi atau rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai  $r$  (koefisien korelasi), digunakan penafsiran atau interpretasi angka adalah sebagai berikut:

Tabel 4.35. Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012:231)

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa koefisien korelasi motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai berdasarkan perhitungan koefisien korelasi  $r_{hitung} = 0,589$ , dengan interpretasi koefisien korelasi nilai  $r$  antara 0,40 sampai dengan 0,599 dan dapat dikatakan tingkat hubungan pada kategori sedang. Jadi terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai. Sedangkan untuk disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai berdasarkan perhitungan koefisien korelasi  $r_{hitung} = 0,515$ , dengan interpretasi koefisien korelasi nilai  $r$  antara 0,40 sampai dengan 0,599 dan dapat dikatakan tingkat hubungan pada kategori sedang. Jadi terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai. Sementara hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja berdasarkan perhitungan koefisien korelasi diperoleh hasil nilai uji  $r_{hitung} = 0,129$ , dengan interpretasi koefisien korelasi nilai  $r$  antara 0,00 sampai dengan 0,199 dan dapat dikatakan tingkat hubungan pada kategori sangat



rendah. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang tidak signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai.

d. Perhitungan Koefisien Determinasi.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan (*goodness of fit*) dari koefisien korelasi *Product moment*, yang juga merupakan proporsi persentase sumbangan variabel bebas (X) terhadap variasi (naik turunnya) variabel terikat (Y). adapun rumus perhitungan korelasi determinasi menurut Sugiyono (2012:231), yaitu:

$$\text{Koefisien Determinasi} = R^2 \times 100 \%$$

Dimana:

$R^2$  = Koefisien determinasi

Adapun hubungan variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y) belum diketahui. Maka untuk mengetahuinya, dapat dihitung melalui perhitungan koefisien determinasi. Adapun perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

1) Koefisien determinasi untuk variabel  $x_1y$  adalah, dimana:

$$\text{Koefisien Determinasi} = R_1^2$$

$$R_{YX_1} = 0.589$$

$$R_1^2 = 0.347$$

maka persentase hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja adalah:

$$\begin{aligned} \text{Koefisien Determinasi} &= R_1^2 \times 100 \% \\ &= (0.589)^2 \times 100 \% \end{aligned}$$

$$= 0.347 \times 100 \%$$

$$= 34,7 \%$$

Dari perhitungan persentase tersebut dapat diketahui bahwa besar hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai sebesar 34,7 %.

2) Koefisien determinasi untuk variabel  $X_2Y$  adalah, dimana:

$$\text{Koefisien determinasi} = R_2^2$$

$$R_{YX_2} = 0.515$$

$$R_2^2 = 0.265$$

maka persentase hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja adalah:

$$\begin{aligned} \text{Koefisien Determinasi} &= R_2^2 \times 100 \% \\ &= (0.515)^2 \times 100 \% \\ &= 0.265 \times 100 \% \\ &= 26,5 \% \end{aligned}$$

Dari perhitungan persentase tersebut di atas dapat diketahui bahwa besar hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai sebesar 26,5%.

3) Koefisien determinasi untuk variabel  $X_1X_2$  adalah, dimana:

$$\text{Koefisien determinasi} = R_{1,2}^2$$

$$R_{YX_1} = 0,129$$

$$R_{1,2}^2 = 0,017$$

Persentase hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja adalah:

$$\begin{aligned}
 \text{Koefisien determinasi} &= R_{1,2}^2 \times 100 \% \\
 &= (0,129)^2 \times 100 \% \\
 &= 0,017 \times 100 \% \\
 &= 1,7 \%
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan persentase tersebut di atas dapat diketahui bahwa besar hubungan motivasi kerja instrinsik dengan disiplin kerja sebesar 1,7 %.

4) Koefisien determinasi untuk variabel  $RYX_1 X_2$  adalah, dimana:

$$\begin{aligned}
 \text{Koefisien determinasi} &= R^2 \\
 R^2 &= 0,744^2 \\
 R_{y12} &= 0,554
 \end{aligned}$$

Besar persentase hubungan variabel bebas ( $X_1$ ) motivasi kerja dan variabel bebas ( $X_2$ ) disiplin kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat ( $Y$ ) produktivitas kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Koefisien determinasi} &= R^2 \times 100 \% \\
 &= 0,554 \times 100 \% \\
 &= 55,4 \%
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan persentase tersebut dapat diketahui bahwa hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 55,4 % artinya bahwa hasil perhitungan statistik dengan kenyataan yang sebenarnya menunjukkan kesamaan, dan dari

perhitungan statistik ini juga dapat dilihat keadaan di lapangan yang sebenarnya, motivasi kerja memiliki pengaruh dan peranan yang sangat besar untuk menentukan produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan faktor-faktor motivasi kerja di lapangan dipengaruhi oleh prestasi kerja, tanggung jawab dan pengembangan. Disiplin kerja juga memiliki peranan yang sangat besar untuk menentukan produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan disiplin kerja di lapangan dipengaruhi beberapa faktor seperti ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, tepat waktu masuk kerja dan tanggung jawab, dan bekerja sesuai prosedur yang ada. Ketaatan semua peraturan yang berlaku, baik mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh pimpinan, selalu mentaati jam kerja, selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya dan mentaati norma-norma sosial yang berlaku.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan secara bertahap dalam bab sebelumnya terutama untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja dengan variabel produktivitas kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang diketahui termasuk katagori sedang.
2. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang. Dengan demikian, hipotesis pertama yang diajukan diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang. Dengan demikian, hipotesis kedua yang diajukan diterima.
4. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan ada hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada

Akademi Keperawatan Sintang. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang diajukan diterima.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan mengenai Produktivitas Kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi alternatif dalam membantu memecahkan masalah produktivitas kerja pegawai di masa yang akan datang, antara lain:

1. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai, disarankan pimpinan dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, baik berupa reward, promosi jabatan, dan diberikan tugas untuk mengikuti pendidikan lanjutan dan pelatihan jabatan agar pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik. Selain itu untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu dilakukan analisis jabatan dan disusun uraian tugas dan Standard Operasional Prosedur (SOP) agar pegawai bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab dan kewenangannya, atasan secara berkala untuk selalu mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas.
2. Disarankan pimpinan secara rutin untuk mengadakan rapat koordinasi dengan sub bidang lain dengan tujuan agar pegawai termotivasi untuk melakukan kreativitas dan ketrampilan yang baru agar komunikasi antar pegawai lancar, dalam pertemuan diusahakan untuk selalu efektif guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

3. Disarankan untuk mengganti absensi dari absensi manual ke absensi mesin elektronik, karena absensi manual dapat begitu mudahnya untuk dimanipulasi dan seenaknya pegawai membubuhi tanda tangan/paraf baik waktu masuk kantor maupun pulang kantor yang mengakibatkan disiplin kerja pegawai semakin berkurang.
4. Disarankan pihak institusi membudayakan iklim kerja yang kondusif dan sehat, yaitu dengan cara masuk dan pulang kerja tepat waktu, bekerja sesuai dengan Standard Operasional Prosedur (SOP), bekerja dengan produktif dan inovatif, menjaga keamanan dan ketertiban kerja.
5. Sebaiknya pimpinan meningkatkan sumber daya manusia dengan cara mengusahakan pegawainya untuk mengikuti pendidikan lanjutan dan pelatihan jabatan, karena peningkatan pendidikan lanjutan dan pelatihan jabatan sangat bermanfaat bagi pegawai guna meningkatkan sumber daya manusia dan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap serta profesional dalam melaksanakan pekerjaannya.
6. Sebaiknya pimpinan berani memberikan teguran dan sanksi bagi pegawai yang tidak mematuhi peraturan kantor seperti masuk kantor tidak tepat waktu, sehingga bagi pegawai yang masuk kantor sudah tepat waktu serta tanggung jawab tidak terpengaruh dan ikut-ikutan, dan pimpinan juga dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi yaitu yang bekerja secara profesional dan mematuhi peraturan kantor dengan baik.
7. Sebaiknya pimpinan lebih memotivasi agar pegawainya dalam bekerja menekankan target-target yang harus diselesaikan setiap hari kerja, dan



memberikan motivasi kerja agar dalam melaksanakan kegiatan dengan berbasis kinerja dan akuntabel agar dapat diukur hasil kerja.

8. Sebaiknya pimpinan memberikan dukungan kepada pegawai untuk selalu saling memberi bantuan (kerja tim) agar semua tugas dapat diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang ada, dan setiap pegawai harus bersikap tegas sesama rekan kerja, apabila dalam bekerja ada ketidakpuasan dari pegawai lain.
9. Sebaiknya pimpinan memiliki peran untuk dapat memberikan pengetahuan bahwa pelayanan prima sangat penting untuk dilaksanakan karena di era globalisasi pelayanan prima sangat dibutuhkan mahasiswa dan masyarakat.
10. Sebaiknya pimpinan dalam menentukan tujuan institusi, pegawai dapat dilibatkan untuk berpartisipasi, sehingga hasil keputusan dalam menentukan tujuan yang akan dicapai dapat dilaksanakan oleh pegawai dengan baik.
11. Disarankan pimpinan lebih meningkatkan perhatian dan pengawasan terhadap pegawai dan minimal setiap bulan melakukan evaluasi hasil kerja pegawai agar hasil kerja dapat cepat diketahui sudah tercapai targetnya atau belum, dengan evaluasi hasil kerja maka semua hasil kegiatan dapat diukur dan akuntabel.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Direktur Akademi Keperawatan Sintang. (2011). *Profil Akademi Keperawatan Sintang*. Sintang : Direktur Akademi Keperawatan Sintang.
- Hariwijaya, M. & Djaelani, B.M. (2011). *Panduan Menyusun Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta : Honggor Kreator.
- Hasibuan Malayu, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu, S.P. (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Mamusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Irawan, P. (2009). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Terbuka.
- Iswanto, Y. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Kartono, K. (1998). *Penimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Munandar, A.S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI-Press.
- Sinungan, M. (2009). *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2009). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Novitasari A, (2008). Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan. Diambil 17 Februari 2012, dari situs World Wide Web <http://eprints.undip.ac.id/13690/1/DZA604005>.

Novianti, S.D.K, (2010). Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PNS Di Kecamatan Parindu, Kabupaten Sanggau. Tugas Akhir Skripsi Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjung Pura Pontianak.

Junaidi, (2010). Titik Persentase Distribusi t, d.f. = 1-200  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>.

Junaidi, (2010). Titik Persentase Distribusi F, Probabilita = 0,05  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>.

UNIVERSITAS TERBUKA

## Lampiran 1

Tabel 1. Rekapitulasi Nilai Skor Responden Tentang Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Nomor Subyek	Rekapitulasi Nilai $X_1$										Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	2	3	4	4	4	1	3	32
2	3	3	4	1	3	3	3	2	1	3	26
3	1	1	3	1	2	2	2	2	1	1	16
4	3	3	4	2	1	1	2	4	1	2	23
5	1	4	4	1	2	2	3	2	1	2	22
6	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	18
7	4	4	4	1	2	2	2	3	1	1	25
8	1	2	4	2	2	2	3	4	2	2	22
9	3	4	3	1	2	2	2	2	1	1	21
10	3	1	4	2	2	1	1	2	1	2	19
11	2	2	2	1	2	2	3	3	1	1	19
12	3	1	4	2	1	1	3	2	1	2	20
13	2	1	4	1	2	1	3	2	1	1	18
14	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	24
15	2	2	4	2	2	2	3	2	1	1	21
16	4	3	2	2	1	1	3	2	1	1	21
17	1	1	4	1	2	2	2	3	1	2	20
18	1	1	4	1	2	2	2	4	1	2	20
19	3	3	4	2	3	3	2	2	1	2	25

20	3	3	4	1	1	1	2	4	1	2	22
21	4	4	4	2	1	4	4	4	1	1	29
22	2	1	4	2	4	4	3	4	1	2	27
23	1	2	4	2	2	2	3	4	1	1	22
24	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1	18
25	3	3	4	2	2	2	3	4	1	2	26
26	1	2	4	1	2	2	3	4	1	1	21
27	1	1	4	1	2	2	4	4	1	2	22
28	1	1	4	2	3	3	3	4	1	1	23
29	1	1	4	2	2	2	3	4	2	1	22
30	1	1	4	1	2	2	3	4	1	2	21
31	1	1	4	2	3	3	3	4	1	2	24
32	1	1	4	1	2	3	3	4	1	2	22
33	1	1	4	2	2	3	4	4	1	1	23
34	1	1	4	1	3	3	3	4	1	1	22
35	1	1	4	1	4	3	3	4	1	1	23
36	3	2	3	1	4	4	3	4	1	1	26
37	1	1	3	1	3	2	3	2	2	1	19
Jumlah	73	72	137	55	81	84	105	118	41	58	824



## Lampiran 2

Tabel 2. Rekapitulasi Nilai Skor Responden Tentang Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Nomor Subyek	Rekapitulasi Nilai $X_2$										Jlh
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	34
2	4	4	4	3	1	2	1	3	3	3	28
3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	35
4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	30
5	4	4	4	3	4	3	4	1	2	4	33
6	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	30
7	4	4	4	3	4	4	1	4	3	3	34
8	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	35
9	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	28
10	4	4	4	3	3	4	3	4	1	4	34
11	3	4	4	2	3	3	2	4	4	2	31
12	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	36
13	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	33
14	3	3	4	2	2	2	3	4	4	2	29
15	3	4	4	2	3	3	3	2	4	2	30
16	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	33
17	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	35
18	4	4	4	1	2	4	1	4	3	2	29
19	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38

20	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	30
21	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	35
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
23	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	36
24	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
26	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	36
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
34	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
35	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	36
36	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	31
37	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	30
Jumlah	135	143	146	114	122	134	119	125	117	125	1280

## Lampiran 3

Tabel 3. Rekapitulasi Nilai Skor Responden Tentang Produktivitas Kerja (Y)

Nomor Subyek	Rekapitulasi Nilai Y										Jlh
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	35
2	3	2	3	2	2	1	4	4	2	1	24
3	4	1	4	2	2	4	1	3	1	2	24
4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	24
5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	26
6	3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	26
7	4	4	3	2	2	4	4	2	3	2	30
8	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	27
9	3	1	3	2	2	2	1	3	4	1	22
10	4	3	1	2	2	3	1	1	1	1	19
11	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	24
12	2	2	3	2	2	4	1	3	2	1	22
13	3	3	4	3	3	4	1	4	1	1	27
14	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	28
15	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	22
16	4	1	3	4	4	4	1	2	4	1	28
17	3	2	2	3	3	4	2	3	3	1	26
18	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	25
19	4	4	3	2	2	4	3	3	4	1	30

20	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	22
21	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	31
22	4	3	4	2	3	4	4	4	2	2	32
23	4	1	4	3	3	3	2	3	2	2	27
24	2	1	4	3	3	4	3	3	1	1	25
25	4	1	3	3	3	3	2	3	4	1	27
26	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	31
27	4	4	4	2	2	3	2	4	2	1	28
28	4	3	4	3	3	3	2	3	2	1	28
29	4	3	4	3	3	3	2	3	2	1	28
30	4	4	4	3	3	3	2	3	2	1	29
31	4	4	4	3	3	3	2	3	2	1	29
32	4	4	4	3	3	4	2	3	4	2	33
33	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	35
34	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	34
35	4	2	4	3	3	3	4	3	3	2	31
36	3	2	3	3	3	3	1	4	2	3	27
37	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	25
Jumlah	128	100	124	101	99	119	84	109	89	58	1011



## Lampiran 4

Tabel 4. Perhitungan Koefisien Korelasi *Product Moment* Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Dengan Produktivitas Kerja (Y)

Nomor Subyek	$X_1$	Y	$x_1$	y	$x_1^2$	$y^2$	$x_1y$
1	32	35	9,73	7,68	94,67	58,98	74,73
2	26	24	3,73	-3,32	13,91	11,02	-12,38
3	16	24	-6,27	-3,32	39,31	11,02	20,81
4	23	24	-0,27	-3,32	0,07	11,02	0,90
5	22	26	-0,27	-1,32	0,07	1,74	0,36
6	18	26	-5,27	-1,32	27,77	1,74	6,96
7	25	30	2,73	2,68	7,45	7,18	7,32
8	22	27	1,73	-0,32	2,99	0,10	-0,55
9	21	22	-1,27	-5,32	1,61	28,30	6,76
10	19	19	-4,27	-8,32	18,23	69,22	35,53
11	19	24	-3,27	-3,32	10,69	11,02	10,86
12	20	22	-3,27	-5,32	10,69	28,30	17,43
13	18	27	-4,27	-0,32	18,23	0,10	1,40
14	24	28	1,73	0,68	2,99	0,46	1,18
15	21	22	-2,27	-6,32	5,15	39,94	14,35
16	21	28	-3,27	0,68	10,69	0,46	-2,22
17	20	26	-4,27	-1,32	18,23	1,74	5,64
18	20	25	-3,27	-3,32	10,69	11,02	10,86
19	25	30	-0,27	2,68	0,07	7,18	-0,72

20	22	22	-1,27	-5,32	1,61	28,30	6,76
21	29	31	5,73	3,68	32,83	13,54	21,09
22	27	32	3,73	4,68	13,91	21,90	17,46
23	22	27	-0,27	-0,32	0,07	0,10	0,09
24	18	25	-4,27	-2,32	18,23	5,38	9,951
25	26	27	2,73	-0,32	7,45	0,10	-0,87
26	21	31	-1,27	3,68	1,61	13,54	-4,67
27	22	28	-1,27	0,68	1,61	0,46	-0,86
28	23	28	0,73	0,68	0,53	0,46	0,50
29	22	28	-1,27	0,68	1,61	0,46	-0,86
30	21	29	-2,27	1,68	5,13	2,82	-3,81
31	24	29	-0,27	1,68	0,07	2,82	-0,45
32	22	33	-1,27	5,68	1,61	32,26	-7,21
33	23	35	-0,27	7,68	0,07	58,98	-2,07
34	22	34	-0,27	6,68	0,07	44,62	-1,80
35	23	31	0,73	3,68	0,53	13,54	2,69
36	26	27	3,73	-0,32	13,91	0,10	-1,29
37	19	25	-4,27	-2,32	18,23	5,38	9,91
Jumlah	824	1.011	-15,95	-1,84	412,61	545,30	279,34
Rata-rata	22,27	27,32					

## Lampiran 5

Tabel 5. Perhitungan Koefisien Korelasi *Product Moment*  
Displin Kerja ( $X_2$ ) Dengan Produktivitas Kerja (Y)

Nomor Subyek	$X_2$	Y	$x_2$	y	$x_2^2$	$y^2$	$x_2 \cdot y$
1	34	35	-0,59	7,68	0,35	58,98	-4,53
2	28	24	-6,59	-3,32	43,30	11,02	21,88
3	35	24	0,41	-3,32	0,17	11,02	-1,36
4	30	24	-4,59	-3,32	21,07	11,02	15,24
5	33	26	-1,59	-1,32	2,53	1,74	2,10
6	30	26	-4,59	-1,32	21,07	1,74	6,06
7	34	30	-0,59	2,68	0,35	7,18	-1,58
8	35	27	0,41	-0,32	0,17	0,10	-0,13
9	28	22	-6,59	-5,32	43,30	28,30	35,06
10	34	19	-0,59	-8,32	0,35	69,22	4,909
11	31	24	-3,59	-3,32	12,89	11,02	11,92
12	30	22	1,41	-5,32	1,99	28,30	-7,50
13	35	27	-1,59	-0,32	2,53	0,10	0,51
14	29	28	-5,59	0,68	31,25	0,46	-3,80
15	30	21	-4,59	-6,32	21,07	39,94	29,01
16	33	28	-1,59	0,68	2,53	0,46	-1,08
17	35	26	0,41	-1,32	0,17	1,74	-0,54
18	29	24	-5,59	-3,32	31,25	11,02	18,56
19	38	30	3,41	2,68	11,63	7,18	9,14

20	30	22	-4,59	-5,32	21,07	28,30	24,42
21	35	31	0,41	3,68	0,17	13,54	1,51
22	39	32	4,41	4,68	19,45	21,90	20,64
23	36	27	1,41	-0,32	1,99	0,10	-0,45
24	37	25	2,41	-2,32	5,81	5,38	-5,59
25	39	27	4,41	-0,32	19,45	0,10	-1,41
26	36	31	1,41	3,68	1,99	13,54	5,18
27	40	28	5,41	0,68	29,27	0,46	3,68
28	40	28	5,41	0,68	29,27	0,46	3,68
29	39	28	4,41	0,68	19,45	0,46	3,00
30	40	29	5,41	1,68	29,27	2,82	9,09
31	40	29	5,41	1,68	29,27	2,82	9,09
32	40	33	5,41	5,68	29,27	32,26	30,73
33	39	35	4,41	7,68	19,45	58,98	33,87
34	38	34	3,41	6,68	11,63	44,62	22,78
35	36	31	1,41	3,68	1,99	13,54	5,19
36	31	27	-3,59	-0,32	12,89	0,10	1,15
37	30	25	-4,59	-2,32	21,07	5,38	10,65
Jumlah	1280	1011	0,17	-1,84	550,73	545,30	282,06
Rata-rata	34,59	27,32					



## Lampiran 6

Tabel 6. Perhitungan Koefisien Korelasi *Product Moment* Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Nomor Subyek	$X_1$	$X_2$	$x_1$	$x_2$	$x_1^2$	$x_2^2$	$x_1 x_2$
1	32	34	9,73	-0,59	94,67	0,35	-5,74
2	26	28	3,73	-6,59	13,91	43,30	-24,58
3	16	35	-6,27	0,41	39,31	0,17	-2,57
4	23	30	0,73	-4,59	0,07	21,07	-3,35
5	22	33	-0,27	-1,59	0,07	2,53	0,43
6	18	30	-4,27	-4,59	18,23	21,07	19,60
7	25	34	2,73	-0,59	7,45	0,35	-1,61
8	22	35	0,27	0,41	2,99	0,17	0,11
9	21	28	-1,27	-6,59	1,61	43,30	8,37
10	19	34	-3,27	-0,59	10,69	0,35	1,93
11	19	31	-3,27	-3,59	10,69	12,89	11,74
12	20	36	-2,27	1,41	5,15	1,99	-3,20
13	18	33	-4,27	-1,59	18,23	2,53	6,79
14	24	29	1,73	-5,59	2,99	31,25	-9,67
15	21	30	-1,27	-4,59	5,15	21,07	5,83
16	21	33	-3,27	-1,59	10,69	2,53	5,20
17	20	35	-2,27	0,41	5,15	0,17	-0,93
18	20	29	-2,27	-5,59	5,15	31,25	12,69
19	25	38	2,73	3,41	7,45	11,63	9,31

20	22	30	-0,27	-4,59	1,61	21,07	1,24
21	29	35	6,73	0,41	32,83	0,17	2,76
22	27	39	4,73	4,41	13,91	19,45	20,86
23	22	36	-0,27	1,41	0,07	1,99	-0,38
24	18	37	-4,27	2,41	18,23	5,81	-10,29
25	26	39	3,73	4,41	7,45	19,45	16,66
26	21	36	-1,27	1,41	1,61	1,99	-1,79
27	22	40	-0,27	5,41	1,61	29,27	-1,46
28	23	40	0,73	5,41	0,53	29,27	3,95
29	22	39	-0,27	4,41	1,61	19,45	-1,19
30	21	40	-1,27	5,41	5,15	29,27	-6,87
31	24	40	1,73	5,41	0,07	29,27	9,36
32	22	40	-0,27	5,41	1,61	29,27	-1,46
33	23	39	0,73	4,41	0,07	19,45	3,22
34	22	38	-0,27	3,41	0,07	11,63	-0,92
35	23	36	0,73	1,41	0,53	1,99	1,03
36	26	31	3,73	-3,59	13,91	12,89	-13,39
37	19	30	-3,27	-4,59	18,23	21,07	15,01
Jumlah	824	1280	-15,95	0,17	412,61	550,73	61,49
Rata-rata	22,27	34,59					

## Lampiran 7

Tabel 7. Jumlah Skor Untuk Variabel Motivasi Kerja Instrinsik ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Dengan Variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ )

Nomor Subyek	Skor		
	Variabel Bebas ( $X_1$ )	Variabel Bebas ( $X_2$ )	Variabel Terikat ( $Y$ )
1	32	34	35
2	26	28	24
3	16	35	24
4	23	30	24
5	22	33	26
6	18	30	26
7	25	34	30
8	22	35	27
9	21	28	22
10	19	34	19
11	19	31	24
12	20	36	22
13	18	33	27
14	24	29	28
15	21	30	21
16	21	33	28
17	20	35	26
18	20	29	24
19	25	38	30

## LAMPIRAN

## Lampiran

1. Surat Permohonan Untuk Menjadi Responden.
2. Penjelasan Penelitian.
3. Lembar Persetujuan.
4. Lembar Kuisioner.
5. Biodata Peneliti.
6. Surat Ijin Penelitian TAPM dari Kepala UPBJJ-Pontianak
7. Surat Persetujuan Untuk Melaksanakan Penelitian TAPM dari Direktur Akademi Keperawatan Sintang.

UNIVERSITAS TERBUKA



## Lampiran 1

Hal : Permohonan untuk menjadi  
Responden dalam penelitian

Kepada,  
 Yth. Bapak/Ibu/Sdr(i).....  
 .....  
 (Responden Penelitian)  
 di-

SINTANG

Dengan hormat,

Sehubungan dengan akan dilakukan penelitian dengan judul "Hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang," dengan ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i). untuk dapat ikut serta dalam partisipasi mengisi lembar kuisisioner yang telah kami sediakan. Adapun kerahasiaan Bapak/Ibu/Sdr(i). dalam mengisi lembar kuisisioner ini hanya boleh dilihat oleh peneliti.

Apabila Bapak/Ibu/Sdr(i). berkenan menjadi responden kiranya dapat menandatangani lembar persetujuan yang telah kami sediakan.

Demikian, atas kesediaan dan partisipasinya diucapkan terima kasih.

Sintang, Mei 2012  
 Peneliti,

Akhmad  
 NIM. 015881462

## Lampiran 2

## LEMBAR PERSETUJUAN

Judul penelitian *"Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang"*.

Setelah saya mendapatkan penjelasan tentang tujuan dan manfaat dari penelitian ini, serta telah memahami dengan penjelasan yang telah diberikan, karena saya percaya atas kerahasiaan data-data yang akan saya berikan cukup terjamin, maka saya bersedia mengisi lembar kuisioner yang telah diberikan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Sintang, .....

Koresponden,

.....  
NIP.

## Lampiran 3

**LEMBAR KUISIONER**

Judul penelitian *“Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang”*.

Dalam lembar kuisisioner ini terbagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu :

1. Bagian A : berisi kode identitas responden yang Bapak/Ibu/Sdr(i). isikan pada tempat yang telah disediakan.
2. Bagian B : merupakan daftar pertanyaan yang terdiri dari 4 (empat) alternatif jawaban, dengan member tanda (X) pada jawaban yang dianggap sesuai/benar.

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : .....

Tempat tgl. Lahir : .....

Jabatan : .....

Masa kerja : .....

Pendidikan : .....

Pangkat/Golongan : .....

Tanda tangan,

(.....)

## B. DAFTAR PERTANYAAN

### Petunjuk :

1. Isilah kuesioner ini berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu/Sdr(i). sesuai dengan kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda (X) pada jawaban yang dianggap benar pada jawaban yang telah disediakan.
3. Untuk penilaian dari item soal menggunakan bobot nilai dengan ketentuan sebagai berikut :
  - Untuk jawaban a dengan skor 4
  - Untuk jawaban b dengan skor 3
  - Untuk jawaban c dengan skor 2
  - Untuk jawaban d dengan skor 1

### I. MOTIVASI KERJA (INSTRINSIK)

1. Berapa lama kemampuan Bapak/Ibu/Sdr(i). dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?
 

a. Kurang dari 10 menit	c. 16 menit- 20 menit
b. 11 menit – 15 menit	d. Lebih dari 20 menit
2. Berapa lama ketepatan Bapak/Ibu/Sdr(i). dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard operasional prosedur (SOP)?
 

a. Kurang dari 10 menit	c. 16 menit- 20 menit
b. 11 menit – 15 menit	d. Lebih dari 20 menit
3. Apakah Bapak/Ibu/Sdr(i). dalam hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik?



- a. Selalu c. Jarang  
b. Sering d. Tidak pernah
4. Dalam satu tahun pernahkan pimpinan Bapak/Ibu/Sdr(i). memberikan perhatian dan penghargaan terhadap prestasi kerja?
- a. Pernah, lebih dari 5 kali c. Pernah, 1 - 2 kali  
b. Pernah, 3 - 5 kali d. Tidak pernah
5. Menurut Bapak/Ibu/Sdr(i). apakah pimpinan selalu berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan?
- a. Selalu c. Jarang  
b. Sering d. Tidak pernah
6. Menurut Bapak/Ibu/Sdr(i). apakah pimpinan selalu mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan?
- a. Selalu c. Jarang  
b. Sering d. Tidak pernah
7. Menurut Bapak/Ibu/Sdr(i). apakah tugas dan tanggungjawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan?
- a. Sangat sesuai c. Kurang sesuai  
b. Sesuai d. Tidak sesuai
8. Apakah Bapak/Ibu/Sdr(i). dalam bekerja menikmati kerjasama tim dari pada bekerja sendirian?
- a. Selalu c. Jarang  
b. Sering d. Tidak pernah
9. Apakah Bapak/Ibu/sdr(i). selama bekerja pernah mengikuti pendidikan lanjutan?

- a. Pernah, lebih dari 5 kali
  - b. Pernah, 3 - 5 kali
  - c. Pernah, 1 - 2 kali
  - d. Tidak pernah
10. Apakah Bapak/Ibu/sdr(i). selama bekerja pernah mengikuti pelatihan jabatan?
- a. Pernah, lebih dari 5 kali
  - b. Pernah, 3 - 5 kali
  - c. Pernah, 1 - 2 kali
  - d. Tidak pernah

## II. DISIPLIN KERJA

11. Dalam satu bulan pernahkan Bapak/Ibu/Sdr(i). melanggar peraturan kantor?
- a. Tidak pernah
  - b. Pernah, 1 - 2 kali
  - c. Pernah, 3 - 5 kali
  - d. Pernah, lebih dari 5 kali
12. Dalam satu bulan pernahkan Bapak/Ibu/Sdr(i). ditegur oleh pimpinan karena melanggar peraturan kantor?
- a. Tidak pernah
  - b. Pernah, 1 - 2 kali
  - c. Pernah, 3 - 5 kali
  - d. Pernah, lebih dari 5 kali
13. Dalam satu bulan Apakah pimpinan Bapak/Ibu/Sdr(i). pernah memberi sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan kantor?
- a. Tidak pernah
  - b. Pernah, 1 - 2 kali
  - c. Pernah, 3 - 5 kali
  - d. Pernah, lebih dari 5 kali
14. Dalam satu bulan pernahkan Bapak/Ibu/Sdr(i). masuk kantor tidak tepat waktu?
- a. Tidak pernah
  - b. pernah, 1 - 2 kali
  - c. Pernah, 3 - 5 kali
  - d. Pernah, lebih dari 5 kali

15. Berapa kali dalam satu bulan Bapak/Ibu/Sdr(i). tidak ijin keluar kantor saat jam kerja?
- a. Tidak pernah
  - b. 1 - 2 kali
  - c. 3 - 5 kali
  - d. Lebih dari 5 kali
16. Berapa kali dalam satu bulan Bapak/Ibu/Sdr(i). memulai pekerjaan tidak sesuai jadwal yang telah ditetapkan kantor?
- a. Tidak pernah
  - b. 1 - 2 kali
  - c. 3 - 5 kali
  - d. Lebih dari 5 kali
17. Berapa kali dalam satu bulan Bapak/Ibu/Sdr(i). pulang kantor sebelum waktunya?
- a. Tidak pernah
  - b. 1 - 2 kali
  - c. 3 - 5 kali
  - d. Lebih dari 5 kali
18. Apakah Bapak/Ibu/Sdr(i). dalam menyelesaikan tugas kantor dengan benar sesuai dengan standard operasional prosedur (SOP)?
- a. lebih dari 5 kali
  - b. 2-4 kali
  - c. 1-2 kali
  - d. Tidak pernah
19. Apakah Bapak/Ibu/Sdr(i). dalam melaksanakan tugas membutuhkan pertolongan, rekan sekerja selalu siap memberikan bantuan?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
20. Berapa jam Bapak/Ibu/Sdr(i). bekerja di kantor setiap hari?
- a. 8 jam
  - b. 7 jam
  - c. 6 jam
  - d. Kurang dari 6 jam

## III. PRODUKTIVITAS KERJA

21. Apakah setiap pekerjaan Bapak/Ibu/Sdr(i). dapat diselesaikan tepat waktu?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
22. Apakah Bapak/Ibu/Sdr(i). setiap hari kerja ada target, berapa pekerjaan yang harus diselesaikan?
- a. Ada, lebih dari 5 kali
  - b. Ada, 3-4 kali
  - c. Ada, 1-2 kali
  - d. Tidak pernah ada
23. Apakah dalam sehari bekerja Bapak/Ibu/Sdr(i). ada pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan?
- a. Tidak pernah
  - b. Jarang
  - c. Sering
  - d. Selalu
24. Menurut pendapat Bapak/Ibu/Sdr(i). apakah rekan kerja merasa puas dengan pekerjaan yang telah diselesaikan?
- a. Cukup puas
  - b. Puas
  - c. Kurang puas
  - d. Tidak puas
25. Menurut pendapat Bapak/Ibu/Sdr(i). apakah pimpinan merasa puas dengan pekerjaan yang telah diselesaikan?
- a. Cukup puas
  - b. Puas
  - c. Kurang puas
  - d. Tidak puas
26. Menurut pendapat Bapak/Ibu/Sdr(i). apakah masyarakat/mahasiswa pernah mengeluhkan kinerja yang dilakukan selama ini?
- a. Tidak pernah
  - b. Jarang
  - c. Sering
  - d. Selalu



27. Apakah Bapak/ibu/sdr(i). dalam melaksanakan tugas selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh pimpinan?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
28. Apakah Bapak/Ibu/sdr(i). dalam bekerja selalu merasa nyaman terhadap pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan?
- a. Sangat nyaman
  - b. Nyaman
  - c. Kurang nyaman
  - d. Tidak nyaman
29. Menurut pendapat Bapak/Ibu/Sdr(i). apakah semua pekerjaan yang dikerjakan dilakukan dengan efisiensi biaya?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak pernah
30. Dalam satu bulan pernahkan pimpinan Bapak/Ibu/Sdr(i). memberikan evaluasi terhadap hasil kerja?
- a. Pernah, lebih dari 5 kali
  - b. Pernah, 2 - 4 kali
  - c. Pernah, 1 - 2 kali
  - d. Tidak pernah



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya Pondok Cabe, Pemulang Tangerang Selatan 15418  
Telp. 021-7415050 Fax. 021-745588

[www.ut.ac.id](http://www.ut.ac.id)

**BIO DATA**

Nama	: Akhmad
NIM	: 015881642
Tempat/Tanggal lahir	: Sidoluhur, 14 Juli 1964
Register Pertama	: 2010.2
Riwayat pendidikan	:
Tahun 1972 s/d. 1979	: SD Negeri Sidoluhur Kecamatan Ambal, Kabupaten Kebumen.
Tahun 1979 s/d. 1982	: SMP Negeri 4 Kebumen, Kabupaten Kebumen.
Tahun 1982 s/d. 1985	: SMA Swasta Masehi Kebumen, Kabupaten Kebumen.
Tahun 1996 s/d. 2001	: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Negara Universitas Terbuka.
Tahun 2010.2 s/d. Sekarang	: Mahasiswa Pascasarjana Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.
Riwayat Pekerjaan	:
Tahun 1987 s/d.1993	: Sebagai Tenaga Pekarya Kesehatan di Puskesmas Nanga Tebidah, Kecamatan Kayan Hulu, Kabupaten Sintang Kalimantan Barat.
Tahun 1993 s/d. 2001	: Sebagai Staf Tata Usaha di Sekolah Perawat Kesehatan Sintang Kalimantan Barat.
Tahun 2002 s/d. 2009	: Sebagai Staf Pembantu Direktur Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang Kalimantan Barat.
2009 s/d. sekarang	: Sebagai Pembantu Direktur Bidang Administrasi Umum dan Keuangan pada Akademi Keperawatan Sintang Kalimantan Barat.

Sintang, 13 April 2013  
Yang membuat,



Akhmad  
NIM. 015881642

## KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN



UNIVERSITAS TERBUKA

## UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Pontianak

Jl. Karya Bakti, Pontianak 78121

Telepon: 0561-736107, 730291, 760791, Faksimile: 0561-736107

Laman: ut-pontianak@ut.ac.id

Nomor : 0128/UN31.43/KM/2012  
 Lamp : -  
 Perihal : Ijin Penelitian TAPM MAPU 5400

Yth. Direktur Akademi Keperawatan Sintang  
 Kab. Sintang

Kasubbag Tata Usaha atas nama Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Pontianak menerangkan dengan sesungguhnya, di bawah ini :

No	Nama	Nim	Kode Mata Kuliah / Mata Kuliah
1	AKHMAD	215081462	MAPU 5400 (Tugas Akhir Program Magister)

Bermaksud akan melaksanakan pengumpulan data awal penelitian Tugas Akhir Program Magister (TAPM) di institusi yang Bapak/Ibu pimpin dengan judul "Pengaruh Faktor - Faktor Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Akademi Keperawatan Sintang".

Atas kerja sama dan bantuannya, kami sampaikan terima kasih.

Pontianak, 27 Februari 2012

Plh. Kepala

Kasubbag Tata Usaha

RAMAYANTI, S. IP

NIP. 19660514 198803 2 001





**PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT**  
**DINAS KESEHATAN**  
**AKADEMI KEPERAWATAN SINTANG**

Jalan J.C. Oevang Oeray Telp. (0565) 22995 Fax. (0565) 24484 Kode Pos. 78612  
 www.akper.sintang.com

Sintang, 5 Maret 2012

Nomor : 423.4/130.A/Pend.  
 Sifat : biasa  
 Lampiran : -  
 Perihal : Persetujuan /rekomendasi untuk  
 melaksanakan Penelitian TAPM  
 di Akper Sintang

Kepada,  
 Yth. Kepala UPBJJ- Pontianak

di-

**PONTIANAK**

Menindaklanjuti surat Kepala UPBJJ-Pontianak tertanggal 27 Februari 2012 Nomor : 0128/UN31.43/KM/2012, perihal Penelitian TAPM MAPU 5400, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya tidak berkeberatan dan menyetujui/merekomendasikan Sandra Akhmad NIM. 015881462 untuk melaksanakan pengumpulan data awal penelitian Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul "Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Akademi Keperawatan Sintang.

Demikian, atas perhatian dan perhatiannya diucapkan terima kasih.

Direktur Akademi Keperawatan  
 Sintang  
  
**JOSEPH TUENG, SE, SST, M. Si**  
 Pembina Tingkat I  
 NIP. 1960607 197812 1 002